

PENDIDIKAN

LAPORAN HASIL PENELITIAN

**HIBAH PENELITIAN TIM PASCASARJANA-HPTP
(HIBAH PASCA) – TAHUN KE III**



MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI

Peneliti Utama:

Prof. Dr. Badrun Kartowagiran (NIDN. 0025075303)

Peneliti Anggota:

Prof. Soenarto, Ph.D (NIDN. 000408480)

Dr. M.Bruri Triyono (NIDN. 0016025606)

Dibiayai: Rp. 90.000.000,-
NOMOR SUBKONTRAK
03/HP-Multitahun/UN 34.21/2013

DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
November, 2013

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN HASIL PENELITIAN HIBAH PASCASARJANA-TAHUN KE III

1. Judul Penelitian : Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi
2. Peneliti Utama
 - a. Nama Lengkap : Prof. Dr. Badrun Kartowagiran
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP/Golongan : 19530725 197811 1 001 / IV c
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala Madya
 - e. Jabatan Struktural : Sekretaris Prodi S2/S3 PEP Program Pascasarjana
 - f. Bidang Keahlian : Evaluasi Pendidikan
 - g. Program Studi/Fakultas : PEP/Program Pascasarjana UNY
3. Daftar Anggota Peneliti dan Mahasiswa

N O	NAMA	BIDANG KEAHLI AN	PRODI/FAKUL TAS /JURUSAN	PERGURUAN TINGGI
1.	Prof. Dr. Badrun Kartowagiran	Evaluasi Pendidikan	PEP/Program Pascasarjana	UNY
2.	Prof. Soenarto, Ph.D.	Evaluasi Pendidikan	PTK/ Program Pascasarjana	UNY
3.	Dr. M. Bruri Triyono		PTK/ Program Pascasarjana	UNY
4.	David, M.Pd.		Mhs S3/PEP/PPs	UNY
5.	Sugiyanto, MPd		Mhs S3/PEP/PPs	UNY
6.	Wartoni, S.Pd.		Mhs S2/PEP/PPs	UNY

4. Pendanaan dan Jangka Waktu Penelitian
 - a. Jangka waktu penelitian yang diusulkan : 3 tahun
 - b. Jangka waktu yang sudah dijalani : 3 tahun
 - c. Biaya total yang diusulkan : Rp. 264.000.000,00.-
 - d. Biaya yang disetujui tahun ke-3 : Rp. 90.000.000,00.-

Yogyakarta, 28 November 2013

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana UNY,

Peneliti Utama,

Prof. Dr. Zuhdan Kun Prasetyo, M.Ed.
NIP. 19550415 198502 1 001

Prof. Dr. Badrun Kartowagiran
NIP. 19530725 197811 1 001

Menyetujui,
Ketua LPPM-UNY,

Prof. Dr. Anik Ghufon.
NIP. 19621111 1988 03 1 001

MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI

Abstrak

Oleh: **Badrun Kartowagiran**

Soenarto

Bruri Triyono

Penelitian hibah pascasarjana ini bertujuan untuk mengembangkan model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, yang terdiri atas: (1) prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, (2) instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan (3) pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk membantu mahasiswa pascasarjana agar cepat lulus dengan cara melibatkan mereka dalam penelitian. Penelitian ini terdiri atas penelitian payung yang dilakukan oleh peneliti utama, dan penelitian anak payung yang dilakukan oleh mahasiswa. Penelitian ini merupakan *multy year research*; tahun pertama dilakukan tahun 2011, tahun kedua dilakukan tahun 2012, dan tahun ke tiga dilaksanakan pada tahun 2013.

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R & D). **Tahun pertama** (2011), yang dilakukan adalah mengkaji dan merevisi prosedur model evaluasi kinerja guru yang telah dikembangkan tahun 2009 dengan mempertimbangkan masukan dan hasil penelitian anak payung. Peserta FGD tahun pertama 30 pakar, dan subyek ujicoba 8 pengawas, 12 Kasek, dan 24 guru dari D.I. Yogyakarta. Tahun pertama, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa S2 PEP. **Tahun kedua** (2012), yang dilakukan adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru, yang terdiri atas: (1) instrumen nomor 1, yakni contoh soal tes keahlian guru (misal, Matematika, Bahasa Inggris, dan Fisika), (2) instrumen nomor 2, yakni instrumen untuk menilai portofolio terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, misal karya ilmiah, penelitian tindakan, keikutsertaan guru dalam pelatihan dan seminar, (3) instrumen nomor 3, yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru, dan (4) instrumen nomor 4, yakni instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru. Instrumen nomor 1 diujicobakan ke 30 guru relevan dari D.I. Yogyakarta dan dilakukan analisis butir, instrumen nomor 2 dan nomor 4 ditelaah pakar, sedangkan instrumen nomor 3 diujicobakan dan divalidasi dengan teknik analisis faktor dan estimasi reliabilitasnya menggunakan koefisien Alpha. Tahun kedua, penelitian ini melibatkan satu orang mahasiswa S3 PEP dan dua orang mahasiswa S2 PEP. **Tahun ketiga** (2013) yang dilakukan adalah mengembangkan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi dengan peserta FGD 25 pakar dari Perguruan Tinggi yang ada D.I. Yogyakarta, dan penelaah terhadap produk (model evaluasi kinerja guru) ada enam pakar. Tahun ketiga, penelitian ini melibatkan dua mahasiswa S3 dan satu mahasiswa S2.

Hasil penelitian **tahun pertama** adalah prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan tiga mahasiswa magister yang terlibat lulus semua. Hasil penelitian **tahun kedua** adalah instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru yang terdiri atas: instrumen nomor 1, instrumen nomor 2, instrumen nomor 3, dan instrumen nomor 4. Selain itu, penelitian tahun kedua juga mampu mengantarkan dua mahasiswa S2 PEP menyelesaikan belajarnya, dan satu orang mahasiswa S3 PEP sudah mengumpulkan data penelitian untuk disertasinya. Hasil penelitian **tahun ketiga** (2013) adalah pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru dan Buku Model Evaluasi Kinerja Guru. Model

evaluasi kinerja guru dalam penelitian ini terdiri atas: (1) prosedur pelaksanaan evaluasi kinerja guru, (2) instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru, dan (3) pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Tahun ketiga ini mampu menghantarkan seorang mahasiswa program master lulus dan dua orang mahasiswa program doktor mengumpulkan data.

EVALUATION MODEL OF TEACHERS' PERFORMANCE SUBSEQUENT TO CERTIFICATION

Abstract

By: **Badrun Kartowagiran**

Soenarto

Bruri Triyono

This grant research study is aimed at developing an evaluation model of teachers' performance after certification consisting of (1) an evaluation model of teachers' performance after certification, (2) an instrument used to carry out evaluation of teachers' performance after certification, and (3) a guide to the implementation of the evaluation of teachers' performance after certification. A purpose is also sought to assist post-graduate students in speeding up their graduation by involving them in this study. The research scheme consists of an umbrella study conducted by the main researcher and sub-umbrella studies conducted by students. The study is a multi-year research; the first year conducted in 2011, the second year 2012, and the third year 2013.

The study is developmental research (R & D). During **the first year** (2011), a review and revision were done on the procedure of teachers' performance evaluation model that had been developed in 2009, taking into account feedbacks and results of the sub-umbrella studies. The first-year FGD participants consisted of 30 experts and try-out subjects consisting of 8 teachers' supervisors, 12 school principals, and 24 teachers of the Special Province of Yogyakarta (SPY). The first-year study involved three graduate students of the Evaluation and Education Research Study Program (EER). During **the second year** (2012), an instrument was developed for evaluating teachers' performance consisting of (1) instrument number 1, i.e. test item examples of teachers' expertise (such as mathematics, English, and Physics); (2) instrument number 2, i.e. instrument for evaluating port-folios on teacher professional development such as academic papers, action-research studies, teachers' participation in workshops and seminars; (3) instrument number 3, i.e. instrument for grading teacher teaching skills and (4) instrument number 4, i.e. instrument for assessing teacher personality and social competences. Instrument number 1 was tried out to 30 targeted teachers in SPY and subjected to item analyses; instruments number 2 and 4 were subjected to the experts' judgements; and instrument number 3 was tried out and validated by use of factor-analysis techniques while its reliability was computed by Alpha co-efficients. The second-year study involved one post-graduate student of and two graduate students of EER. During **the third year** (2013), a guide to the implementation of the evaluation of teachers' performance after certification was developed involving 25 FGD experts from universities in SPY and six experts for the product review. The third-year study involved two post-graduate students of and one graduate student of EER.

The products of the **first-year** study were a set of procedure for evaluating teachers' performance after certification and the graduation of the three graduate students. The products of the **second-year** study were a set of instruments for evaluating teachers' performance after certification consisting of instrument number 1, instrument number 2, instrument number 3, and instrument number 4. Besides, two graduate students finished their studies and one post-graduate had collected the research data for dissertation. The products of the **third-year** study (2013) were a guide to the implementation of the

evaluation of teachers' performance and a book on Evaluation Model of teachers' performance. The evaluation model for the evaluation of teachers' performance consisted of: (1) implementation procedure for evaluating teachers' performance, (2) instrument for evaluating teachers' performance, and (3) implementation guide for the evaluation of teachers' performance. In this year, one graduate student finished his study and two post-graduate students collected their dissertation research data.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Ringkasan dan Summary.....	iii
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel dan Gambar.....	ix
Daftar Lampiran.....	x

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan dan Rumusan Masalah Tahun ke III.....	2
C. Road Map Penelitian.....	2

BAB II. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN TAHUN KE III

A. Tujuan Penelitian.....	4
B. Sistematika Penelitian.....	4

BAB III. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru.....	5
B. Pengembangan Kompetensi Guru Secara Menerus.....	12
C. Sertifikat Pendidik.....	13
D. Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi.....	16
E. Uji Tulis.....	18
F. Evaluasi Internal Kompetensi Guru.....	31
G. Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan Tahun 2011 (Hibah Tahun ke-1)...	35

BAB IV. MOTODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Prosedur Penelitian.....	39
C. Subyek Penelitian Tahun ke III.....	40
D. Metode Pengumpulan Data.....	40
E. Teknik Analisis Data.....	41

BAB V. HASIL PENELITIAN TAHUN KE III	
A. Deskripsi Singkat tentang Pedoman.....	42
B. Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru Pascasertifikasi.....	42
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN TAHUN KE III	45
DAFTAR PUSTAKA.....	46
Lampiran 1. FGD TAHUN KE III.....	48
Lampiran 2. TELAAH PRODUK TAHUN KE III.....	57
Lampiran 3. PRODUK PENELITIAN SELAMA TIGA TAHUN.....	61
Lampiran 4. DAFTAR PUBLIKASI.....	113
Lampiran 5. DRAF ARTIKEL UNTUK DISEMINARKAN TANGGAL 28 JANUARI 2014	115

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Tabel	Halaman
1. Pemetaan Komponen Portofolio dalam konteks Kompetensi Guru.....	15
2. Lembar Telaah Butir Soal Pilihan Ganda.....	24
3. Perbandingan Antara Soal Bentuk Pilihan Ganda dan Uraian.....	25
4. Distribusi Responden Tahun ke III.....	40
Gambar	
1. Prosedur Model Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan pada tahun 2011.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. FGD Tahun ke III.....	48
Lampiran 2. Telaah Produk Tahun ke III.....	57
Lampiran 3. Produk Penelitian Selama Tiga Tahun (2011, 2012, dan 2013)...	61
Lampiran 4. Daftar Publikasi.....	113
Lampiran 5. Draf Artikel untuk Diseminarkan Tanggal 28 Januari 2014.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak usaha yang telah dilakukan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu di antaranya adalah meningkatkan kualitas guru. Hal ini dapat difahami karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru. Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas, dan begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Singkatnya, guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Selanjutnya, bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; (2) peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) peningkatan profesionalisme guru (Dikti, 2006).

Saat ini jumlah guru dalam jabatan ada sekitar 2306015 orang yang direncanakan akan disertifikasi secara bertahap selama sekitar 10 tahun (Depdiknas, 2008). Ini berarti, betapa berat beban dan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ironisnya, usaha Pemerintah itu akan sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik apabila dibandingkan dengan kinerja guru sebelum disertifikasi. Hal ini dapat terjadi bila setelah disertifikasi, kinerja guru menurun karena merasa tidak dinilai, dan tidak ada sanksi. Oleh karena itulah perlu disusun model evaluasi kinerja guru yang telah disertifikasi.

Pada tahun 2011 model ini diteliti melalui Penelitian Hibah Pascasarjana Tahun ke I dengan judul: Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca sertifikasi tahun ke I. Hasil penelitian tahun ke I ini baru pada taraf draf model atau baru pada taraf prosedur. Agar model dapat digunakan maka diperlukan pengembangan instrumen dan pengembangan pedoman penggunaan prosedur dan instrumen. Oleh karenanya, pada penelitian hibah pascasarjana tahun ke II dikembangkan instrumen untuk mengukur kinerja guru, dan tahun ke III akan dikembangkan pedoman penggunaan prosedur yang dikembangkan tahun ke I dan instrumen yang dikembangkan tahun ke II

B. Pembatasan dan Perumusan Masalah Tahun ke III

Perlu ditegaskan bahwa fokus penelitian tahun ke III ini adalah mengembangkan **pedoman** yang digunakan sebagai rambu-rambu pelaksanaan evaluasi kinerja guru pascasertifikasi. Dengan demikian, masalah utama dalam penelitian tahun ke III ini adalah bagaimana pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru pascasertifikasi.

C. Road Map Penelitian

Pada tahun 2009, telah dilakukan penelitian tentang model sertifikasi guru profesional atau guru pasca sertifikasi guru. Namun karena penelitian pada tahun 2009 hanya satu tahun

maka penelitian itu belum tuntas, draf model tidak lengkap. Oleh karenanya, penelitian itu diteruskan dengan penelitian hibah pascasarjana yang direncanakan tiga tahun (tahun 2011 – 2013). Penelitian tahun ke I, yakni tahun 2011 telah dilakukan dan telah menghasilkan prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi tahun 2011. Tahun ke II (tahun 2012) menghasilkan instrumen untuk mengukur kinerja guru, dan ke III (Tahun 2013 ini) diharapkan dapat menghasilkan pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam menggunakan prosedur dan instrumen yang dihasilkan pada tahun ke I dan tahun ke II.

Penelitian tahun ke I melibatkan tigamahasiswa S2 dan semuanya telah lulus. Penelitian tahun ke II melibatkan dua mahasiswa S2 dan satu mahasiswa S3; dua mahasiswa S2 telah lulus dan satu mahasiswa S3 masih dalam tahap pengumpulan data. Penelitian tahun ke III melibatkan satu mahasiswa S2 dan dua mahasiswa S3; satu mahasiswa S2 telah lulus, dan dua mahasiswa S3 sampai pada tahap pengumpulan data. Penelitian ketiga mahasiswa (penelitian anak payung) ini sangat relevan dengan penelitian ini (penelitian payung). Judul penelitian mahasiswa S2 PEP adalah: Evaluasi Kelompok Kerja Guru (KKG) pada Program Bermutu di Kabupaten Batang Jawa Tengah. Judul penelitian mahasiswa S3 adalah: Model evaluasi pembelajaran Matematik SMP berbasis kurikulum tahun 2013, sedangkan judul penelitian mahasiswa S3 lainnya adalah: Model Evaluasi Komprehensif di SMA Kayu Tanam.

Penelitian ketiga anak payung yang telah dijelaskan sangat relevan dan bermanfaat dengan penelitian hibah pascasarjana tahun ke III yang berjudul: Model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi guru. Judul penelitian kedua mahasiswa S3 terkait dengan pengembangan model, yang berarti dapat mengambil dan memberi manfaat pada penelitian payung.

BAB II

TUJUAN DAN SISETAMTIKA PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tahun ke III ini adalah mengembangkan pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam menggunakan prosedur dan instrumen yang dihasilkan pada tahun ke I dan tahun ke II. Dengan demikian, penelitian selama tiga tahun ini bertujuan untuk mengembangkan model evaluasi kinerja guru profesional (guru pasca sertifikasi) melalui: mengkaji dan merevisi prosedur & merevisi instrumen yang telah ada tetapi belum baik, mengembangkan pedoman untuk melakukan evaluasi kinerja guru dengan menggunakan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan tadi, melakukan uji coba draf model, diseminasi, dan finalisasi model evaluasi kinerja guru profesional sehingga menjadi model yang mampu berfungsi sebagaimana mestinya.

B. Sistematika Penelitian

Diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan model evaluasi kinerja guru profesional (pasca sertifikasi) yang valid atau mampu berfungsi sebagaimana mestinya. Model ini terdiri dari: (1) prosedur, (2) instrumen, dan (3) pedoman untuk melakukan evaluasi kinerja guru dengan menggunakan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan tadi. Dengan adanya model evaluasi ini diharapkan kinerja guru profesional dapat dinilai dengan mudah, sehingga mendorong pemerintah dan atau masyarakat untuk melakukan evaluasi kinerja guru profesional. Ini berarti bahwa kekhawatiran masyarakat tentang menurunnya kinerja guru setelah disertifikasi karena tidak adanya evaluasi kinerja guru itu dapat diatasi. Guru yang telah disertifikasi akan berusaha keras agar kinerjanya tetap tinggi sewaktu dinilai sehingga mereka tidak kena sanksi. Selain itu, dengan adanya pedoman penggunaan model maka evaluasi kinerja guru dapat dilaksanakan dengan benar dan tepat.

Dengan adanya model ini maka usaha dan biaya yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah untuk melakukan sertifikasi guru tidak hilang sia-sia. Sertifikasi guru mampu meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan, dan pada gilirannya kualitas pendidikan di Indonesia pun meningkat.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

Kaitan antara kinerja dan kompetensi guru dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah perwujudan dari kompetensi. Ini berarti bahwa seseorang tidak akan mampu melakukan kinerja tertentu bila tidak memiliki kompetensi relevan. Namun, tidak semua kompetensi tampak dalam perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, tergantung pada motivasi orang tersebut. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan fungsi dari kompetensi dan motivasi. Kompetensi (*competency*) didefinisikan dengan berbagai cara, namun pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja, yang diharapkan bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.

Menurut PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional ditampilkan oleh guru sebagai kinerja guru pada saat menjalankan tugasnya dalam merancang, menyiapkan, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian proses dan hasil belajar. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial ditampilkan oleh guru sebagai perilaku guru pada saat menjalankan tugasnya dalam membimbing, mendidik dan tugas-tugas lain yang relevan. Selanjutnya, dengan mengacu pada penjelasan Pasal 28 PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Tim Sertifikasi Guru (2006) mendeskripsikan empat kompetensi guru itu sebagai berikut.

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci setiap elemen kepribadian tersebut dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai pendidik; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b. Memiliki kepribadian yang dewasa. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai pendidik.
- c. Memiliki kepribadian yang arif. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Memiliki kepribadian yang berwibawa. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e. Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

Uraian di atas, memberi gambaran bahwa kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Tata nilai tersebut mempengaruhi perilaku etik siswa. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak, dan kepribadian siswa yang kuat. Oleh karena itu, guru dituntut mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, banyak membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Aspek yang diamati berkaitan dengan kepribadian guru antara lain: (1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (3)

menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, (4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, dan (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

2. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci Tim Sertifikasi Guru (2006) menjelaskan bahwa masing-masing elemen kompetensi pedagogik tersebut dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Memahami peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Melaksanakan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil penilaian proses dan hasil

belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk memperbaiki kualitas program pembelajaran secara umum.

- e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Berkaitan dengan karakteristik siswa tersebut, guru harus mampu menguasai prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan keinginan yang berbeda. Selain itu, guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas dan mampu melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Lebih jauh, Tim Sertifikasi Guru (2006) menjelaskan bahwa kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu: (1) penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultur, emosional, dan intelektual, (2) penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampuh, (4) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik, (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (7) berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan peserta didik, (8) melakukan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar, dan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum matapelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Secara rinci

masing-masing elemen kompetensi tersebut memiliki subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Menguasai substansi keilmuan sosial dan ilmu lain yang terkait bidang studi. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari.
- b. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Uraian di atas menegaskan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam penguasaan substansi keilmuan sosial dan ilmu lain yang terkait bidang studi. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, guru diharapkan senantiasa mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Persiapan diri guru dalam kaitannya dengan materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, dan sumber lain yang mendukung kesuksesan pelaksanaan proses pembelajaran.

Kemampuan profesional yang diharapkan dimiliki oleh guru berkenaan dengan penguasaan terhadap bahan pembelajaran, yakni guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajar guru senantiasa disambut baik oleh siswa. Oleh karena itu pada pelaksanaan proses pembelajaran, guru senantiasa menciptakan suasana yang dapat mengaktifkan siswa seperti penggunaan metode dan strategi mengajar yang tepat, menggunakan multimedia sehingga terjadi suasana belajar yang menyenangkan bagi siswa.

Tugas lain dari guru adalah mengevaluasi hasil dan proses pembelajaran. Ini berarti bahwa guru juga dituntut untuk mampu membuat instrumen untuk mengevaluasi proses dan hasil belajar. Hal ini dapat difahami karena diharapkan guru dapat membuat dan melakukan

pengukuran hasil belajar dengan benar dan tepat. Diharapkan pula penilaian yang dilakukan guru dapat memotivasi siswa untuk belajar.

Usman (2007) mendiskripsikan kompetensi guru yaitu kemampuan seorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Selanjutnya, Sudarwan Danim (2010) mendiskripsikan bahwa guru yang berkompeten adalah: (1) memiliki pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) menguasai bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan. Sementara itu, Conny Semiawan (Sudarwan Danim, 2010) mengemukakan bahwa ada tiga kriteria dalam kompetensi guru yakni: *knowledge criteria*, *performance criteria*, dan *product criteria*. *Knowledge criteria* adalah kemampuan intelektual yang dimiliki seorang guru yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum. *Performance criteria* adalah kemampuan guru yang berkaitan dengan keterampilan dan prilaku, yang meliputi keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu mengajar, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, dan keterampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan pengajaran. Sedangkan *product criteria*, yakni kemampuan guru dalam mengukur kemampuan dan kemajuan siswa setelah mengikuti proses pembelajaran.

Sementara itu, Reigeluth (1983), menjelaskan bahwa kemampuan guru mencakup lima hal, yakni: (1) mampu membuat disain pembelajaran, (2) mengembangkan pembelajaran, (3) menggunakan pembelajaran, (4) mengelola pembelajaran, dan (5) mengevaluasi pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Marsh (1996) yang mengatakan bahwa selain lima kemampuan itu, guru juga mampu memotivasi siswa, berkomunikasi secara efektif, dan memiliki etika yang baik. Dari kedua pendapat tadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang harus dimiliki oleh guru bukan hanya sekedar keterampilan mengajar, tetapi juga kepribadian yang menyenangkan siswa. Dengan demikian, guru lebih mudah mengarahkan dan memotivasi siswa, termasuk menciptakan suasana yang akrab dengan siswa demi kelancaran proses pembelajaran.

Selanjutnya, kemampuan-kemampuan yang diperlukan seorang guru menurut Reigeluth (1983), meliputi lima kecakapan yaitu (1) mampu membuat disain pembelajaran, (2) mengembangkan pembelajaran, (3) menggunakan pembelajaran, (4) mengelola pembelajaran, dan (5) mengevaluasi pembelajaran. Pendapat ini sejalan dengan Marsh (1996) yang menuliskan tentang prespektif kompetensi guru selain lima kecakapan yang dituliskan oleh Reigeluth yaitu mampu memotivasi siswa, berkomunikasi secara efektif, dan memiliki etika yang baik. Kedua pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kecakapan yang harus dimiliki oleh guru bukan hanya sekedar memiliki keterampilan mengajar, melainkan juga memiliki kepribadian yang menyenangkan bagi siswa. Dengan demikian, guru lebih mudah mengarahkan dan memotivasi siswa, termasuk menciptakan suasana yang akrab dengan siswa demi kelancaran dalam proses pembelajaran.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama guru dan tenaga kependidikan.
- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Empat kompetensi di atas, yakni kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial pada dasarnya tidak terpisah secara eksplisit, tetapi menyatu menjadi suatu kompetensi guru. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kinerja guru

sama dengan kompetensi guru yang tampak sewaktu mereka menyelesaikan tugasnya sebagai seorang guru.

B. Pengembangan Kompetensi Guru Secara Menerus

Dibandingkan dengan perkembangan ilmu dan teknologi, kompetensi guru semakin tertinggal. Oleh karenanya, guru harus selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya secara terus menerus. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kompetensi guru secara menerus, di antaranya adalah: (1) bergabung dengan kegiatan MGMP atau KKG, (2) melanjutkan pendidikan atau melibatkan dalam pembuatan keputusan, (3) melakukan penilaian kinerja guru berbasis sekolah, (4) mengaitkan hasil penilaian kinerja guru berbasis sekolah ini dengan penghasilan, (5) membayarkan tunjangan profesional secara bertahap, (6) menerapkan program masa percobaan bagi guru, dan (7) penyederhanaan prosedur sertifikasi (Dikti, 2008).

Untuk meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan cara bergabung dengan MGMP atau KKG. Dengan bergabung dalam MGMP maka guru akan bertemu, berdiskusi, bertukar informasi dengan guru lainnya. Sampai saat ini, baru ada sekitar 25% guru yang bergabung dalam MGMP. Oleh karenanya, perlu diperbanyak jumlah dan kegiatan MGMP agar kualitas guru meningkat.

Melanjutkan ke pendidikan juga dapat meningkatkan kompetensi guru. Agar kegiatan ini dapat dilakukan oleh guru dengan mudah maka peningkatan pendidikan ini dilakukan dengan cara mengkoversi berbagai kegiatan menjadi kredit yang diperhitungkan seperti halnya mata kuliah. Guru dapat mengikuti pelatihan, menulis artikel, melakukan penelitian, dan kegiatan akademik lainnya. Dalam kegiatan ini, yang penting adalah adanya rubrik atau pedoman penskoran dari setiap kegiatan agar dapat dikonversikan ke dalam kredit.

Undang-undang juga mendorong guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat sekolah, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten, ataupun tingkat nasional. Untuk tingkat

sekolah, guru harus menyusun rencana pembelajaran, silabus, menentukan kriteria siswa masuk, dan menentukan kriteria kelulusan siswa.

Penilaian kinerja guru berbasis sekolah adalah penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh guru senior pada yunior, atau kepala sekolah dan atau pengawas kepada guru. Penilaian dilakukan secara menerus, dan pelaksanaan serta hasil penilaian ini juga merupakan kinerja dari guru senior, atau kepala sekolah, atau pengawas. Penilaian didasarkan pada program sekolah yang direview setiap tahunnya.

Mengaitkan peningkatan gaji dengan penilaian kinerja berbasis sekolah juga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini selaras dengan Pasal 24 ayat (2) PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yang menjelaskan bahwa maslahat tambahan diberikan pada guru dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Prestasi ini dapat berupa: (1) menghasilkan peserta didik berprestasi akademik atau non-akademik, (2) menjadi pengarang atau penyusun buku teks atau buku ajar yang dinyatakan layak ajar oleh Menteri, (3) menghasilkan invensi dan inovasi pembelajaran yang diakui oleh Pemerintah, (4) memperoleh hak atas kekayaan intelektual, (5) memperoleh penghargaan di bidang Iptek atau olah raga, (6) menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal ilmiah terakreditasi, dan (7) menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan dedikasi yang baik.

Strategi-srategi yang telah dijelaskan di atas dianalisis dan dipadukan untuk memunculkan model evaluasi kinerja guru profesional yang mampu menilai dan meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

C. Sertifikat Pendidik

Menurut Undang Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus uji sertifikasi guru. Dalam

hal ini, uji sertifikasi guru dimaksudkan sebagai pengendalian mutu hasil pendidikan, sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi guru diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Di beberapa negara maju istilah sertifikasi bagi masyarakatnya sudah tidak asing lagi, utamanya yang terkait dengan upaya melakukan pengendalian mutu (*quality control*) dari suatu hasil proses pendidikan (Dikti, 2008). Di Amerika Serikat, *National Commision on Educatinal Services* (NCES) secara umum memberikan batasan sertifikasi, yaitu “*certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate’s credentials and provides him or her a license to teach*” (Illinois State Board of Education, 2003). Dalam kaitan ini, di tingkat negara bagian (Amerika Serikat) terdapat badan independen yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education* (AACTE). Badan indepeden ini yang berwenang menilai dan menentukan apakah ijazah yang dimiliki oleh calon guru layak atau tidak layak untuk diberikan lisensi guru.

Di Inggris, istilah sertifikasi didefinisikan sebagai berikut. “*Certification is designed for candidates who have gained the competencies, skills, and knowledge ...*” (Brown, 2003). Sementara itu menurut *Webster Dictionary*: *A Certification is a designation earned by a person, product or process. Certification may be a synonym for licensure but more often licensure applies only to persons and is required by law (whereas certification is generally voluntary). Certification of persons indicates that the individual has a specific knowledge, skills, or abilities in the view of the certifying body.*

Dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan tersirat bahwa empat kompetensi guru profesional ini dapat diukur melalui 10 komponen, yaitu: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan

dengan bidang pendidikan. Sepuluh komponen portofolio merupakan refleksi dari empat kompetensi guru. Pemetaan kesepuluh komponen portofolio dalam konteks kompetensi guru disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Pemetaan Komponen Portofolio dalam konteks Kompetensi Guru

No.	Komponen Portofolio (Sesuai Permendiknas No. 18 Tahun 2007)	Kompetensi Guru			
		Ped	Kepr	Sos	Prof
1.	Kualifikasi Akademik	√			√
2.	Pendidikan dan Pelatihan	√			√
3.	Pengalaman Mengajar	√	√		√
4.	Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran	√			√
5.	Penilaian dari Atasan dan Pengawas		√	√	
6.	Prestasi Akademik	√		√	√
7.	Karya Pengembangan Profesi	√			√
8.	Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah			√	√
9.	Pengalaman Menjadi Pengurus Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial		√	√	
10.	Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan	√	√	√	√

Tabel 1 menunjukkan bahwa empat kompetensi guru telah dapat diakomodasi pada komponen portofolio. Bahkan, semua kompetensi diwakili oleh beberapa komponen portofolio. Ini menunjukkan bahwa apabila portofolio betul-betul milik guru dan penilaian portofolio dilakukan secara sungguh-sungguh maka penilaian portofolio dapat mempresentasikan penilaian kompetensi guru.

Di Indonesia, sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui: (1) uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik, dan (2) pemberian sertifikat pendidik secara langsung bagi guru yang memenuhi persyaratan sesuai ketentuan Pasal 65 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru). Sertifikasi melalui uji kompetensi dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio.

Komponen penilaian portofolio mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8)

keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Penilaian portofolio peserta sertifikasi guru dilakukan oleh LPTK penyelenggara sertifikasi guru dalam bentuk Rayon yang terdiri dari LPTK Induk dan LPTK Mitra dikoordinasikan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG).

Sementara itu, dalam Pasal 65 butir b Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dijelaskan bahwa pemberian sertifikat pendidik secara langsung diberikan kepada:

1. Guru yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya, atau guru kelas dan guru bimbingan dan konseling atau konselor, atau guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan, dengan golongan sekurang-kurangnya IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b.
2. Guru yang sudah mempunyai golongan serendah-rendahnya IV/c, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c; dengan cara memverifikasi keabsahan dan kebenaran dokumen.

Prosedur pemberian sertifikat secara langsung agak berbeda dengan uji kompetensi melalui penilaian portofolio. Untuk pemberian sertifikat secara langsung, peserta yang memenuhi syarat cukup mengumpulkan fotocopy ijazah dan surat keputusan sebagai seorang guru yang sudah dilegalisasi oleh yang berwenang. Dokumen itu diserahkan oleh dinas pendidikan kabupaten/kota ke LPTK Penyelenggara sertifikasi. Selanjutnya, dokumen itu diverifikasi oleh asesor di LPTK Penyelenggara untuk menentukan keabsahan dan kebenaran dokumen.

D. Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi

Untuk menilai kinerja masing-masing guru, istilah yang paling tepat adalah penilaian kinerja guru bukan evaluasi kinerja guru. Hal ini dapat difahami karena evaluasi kinerja guru

pada dasarnya adalah menilai kinerja sekelompok guru, bukan kinerja masing-masing guru. Namun untuk penelitian ini, judul penelitian masih digunakan evaluasi kinerja guru agar konsisten dengan judul yang digunakan tahun sebelumnya.

Menurut Undang Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus uji sertifikasi guru. Dalam hal ini, uji sertifikasi guru dimaksudkan sebagai pengendalian mutu hasil pendidikan, sehingga seseorang yang dinyatakan lulus dalam uji sertifikasi guru diyakini mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Penelitian Setya Raharjo, dkk tentang kinerja guru profesional (2008), menemukan bahwa (1) upaya atau aktivitas guru yang telah lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi dalam rangka mengembangkan dirinya melalui mengikuti diklat, mengikuti forum ilmiah belum menunjukkan upaya yang cukup menggembirakan, meskipun ada sebagian guru yang dengan gigih mencari informasi diklat atau forum ilmiah yang mungkin diikuti. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar guru masih belum aktif mengikuti diklat dan forum ilmiah baik yang dibiayai oleh sekolah atau pemerintah maupun dengan biaya sendiri, (2) upaya atau aktivitas guru pasca lulus sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan akademik yang banyak dilakukan oleh sebagian besar guru adalah membimbing siswa mengikuti lomba atau olimpiade, sedangkan aktivitas yang lain masih perlu perhatian secara serius, antara lain penulisan karya tulis ilmiah dan kursus Bahasa Inggris, dan (3) upaya atau aktivitas guru untuk mengembangkan profesi yang banyak ditekuni oleh sebagian guru adalah membuat modul dan membuat media pembelajaran, sedangkan yang berkenaan dengan penulisan artikel, penelitian, membuat karya seni/teknologi, menulis soal UNAS, serta mereview buku baru dilakukan oleh sebagian kecil guru.

Selain itu, dalam penelitian itu juga ditemukan bahwa kegiatan guru untuk melibatkan dirinya dalam kepengurusan organisasi cenderung pada organisasi sosial (47,5%), sedangkan guru yang menjadi pengurus organisasi pendidikan lebih sedikit, yaitu sebesar 30%. Kemampuan guru dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran menunjukkan prestasi yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh capaian nilai RPP yang disusun dan nilai pelaksanaan pembelajaran pada sebagian besar guru berada pada 25% nilai kelompok atas atau sangat baik atau berada pada batas kelulusan sebagai guru profesional. Kompetensi kepribadian dan sosial para guru yang sudah lulus sertifikasi dan telah menerima tujangan profesi juga menunjukkan kompetensi yang sangat menggembirakan karena nilai-nilai yang mereka capai berada dalam 25% nilai kelompok atas atau sangat baik, yang berarti tetap termasuk guru yang memiliki kepribadian dan sosial yang mendukung sebagai guru profesional.

E. Uji Tulis

Dalam Gambar 1, yakni prosedur evaluasi kinerja guru yang dihasilkan tahun 2011, tampak bahwa kegiatan pertama yang harus dilakukan oleh guru sebelum mengikuti tes kinerja adalah menempuh tes atau uji tertulis yang mencakup materi uji untuk kompetensi pedagogik dan materi uji untuk kompetensi profesional.

1. Penyusunan Soal Tes/uji tulis

Untuk menghasilkan soal tes berkualitas tinggi maka soal tes harus dikembangkan dengan cara yang sebaik-baiknya. Menurut Tim Pusijsian (1997/1998), langkah-langkah pengembangan suatu tes prestasi belajar adalah : (1) penentuan tujuan tes, (2) penyusunan kisi-kisi, (3) penulisan soal, (4) penelaahan soal (review dan revisi soal), (5) uji coba soal, termasuk analisis dan perbaikan, dan (6) perakitan soal menjadi perangkat tes.

a. Penentuan tujuan

Dalam melakukan pengetesan pasti ada tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini dapat berupa tujuan khusus, yaitu untuk melihat tingkat pencapaian suatu program. Dalam dunia

pendidikan, salah satu tujuan pengujian adalah untuk mengetahui penguasaan peserta tes pada kompetensi/sub kompetensi tertentu setelah diajarkan. Penguasaan ini dapat diartikan, sejauh mana peserta tes memahami atau mungkin menganalisis materi tertentu yang telah dibahas di ruang kelas. Dapat pula tes tersebut digunakan untuk mengetahui kesulitan belajar peserta tes (diagnostik tes). Tujuan tes harus jelas agar arah dan ruang lingkup pengembangan tes selanjutnya juga jelas.

b. Penyusunan Kisi-kisi

Kisi-kisi tes yang juga disebut dengan *blue print* atau *table of specification* diperlukan sebelum penyusunan soal tes dimulai. Kisi-kisi soal tes adalah deskripsi mengenai ruang lingkup dan isi dari materi yang akan diujikan, serta memberikan perincian mengenai soal-soal yang diperlukan oleh tes tersebut. Hal yang harus diperhatikan dalam menyusun kisi-kisi adalah indikator jabaran dari kompetensi dasar (KD), kompetensi dasar jabaran dari standar kompetensi (SK), standar kompetensi jabaran dari standar kompetensi guru yang tertera dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Permendiknas No. 22, 23 tahun 2006 tentang Standar Isi, dan Standar Kompetensi Lulusan.

c. Penulisan butir-butir soal/tes

Penulisan butir-butir soal merupakan langkah penting dalam upaya pengembangan alat ukur kemampuan atau tes yang baik. Penulisan soal adalah penjabaran indikator jenis dan tingkat perilaku yang hendak diukur menjadi pertanyaan-pertanyaan yang karakteristiknya sesuai dengan perinciannya dalam kisi-kisi. Butir soal merupakan jabaran atau dapat juga ujud dari indikator.

Butir tes atau butir-butir pertanyaan harus sesuai dengan tujuan atau indikator, jelas, tidak *ambiguous*, singkat, dan menggunakan bahasa yang baku, bebas dari bahasa lokal. Apabila ada gambar dan tabel maka gambar dan atau tabel itu harus jelas gambar dan fungsinya. Tidak perlu ada gambar dan atau tabel bila tidak diperlukan secara langsung. Untuk soal pilihan ganda maka pilihan jawaban yang disediakan harus homogen, baik panjang-pendeknya, jenis kata atau kalimatnya.

Dengan demikian setiap pernyataan atau butir soal perlu dibuat sedemikian rupa sehingga jelas apa yang ditanyakan dan jelas pula jawaban yang diminta. Mutu setiap butir soal akan menentukan mutu soal tes secara keseluruhan.

d. Telaah Soal atau Analisis Kualitatif Soal

Telaah soal atau analisis kualitatif soal adalah mengkaji secara teoritik soal tes yang telah tersusun. Telaah ini dilakukan dengan memperhatikan tiga aspek, yaitu aspek materi, aspek konstruksi, dan aspek bahasa.

e. Ujicoba Soal

Ujicoba soal pada dasarnya adalah upaya untuk mengetahui kualitas soal tes berdasarkan pada empirik atau respon dari peserta tes. Hal ini dapat terwujud manakala dilakukan analisis empirik atau analisis kuantitatif, baik menggunakan teori klasik maupun teori modern. Dalam penelitian ini, analisis butir secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori klasik.

2. Syarat Soal Tes yang baik

Seperti instrumen lainnya, soal tes juga harus baik, yakni memiliki validitas dan reliabilitas. Adapun penjelasan validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

a. Validitas

Validitas suatu alat ukur adalah sejauhmana alat ukur itu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Nunnally, 1978). Sementara itu, Linn dan Gronlund (1995) menjelaskan validitas mengacu pada kecukupan dan kelayakan interpretasi yang dibuat dari penilaian, berkenaan dengan penggunaan khusus. Sedangkan Azwar (1996) menjelaskan suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Sisi lain yang sangat penting dalam konsep validitas adalah kecermatan pengukuran, yakni

kemampuan untuk mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil sekalipun yang ada pada atribut yang diukurnya.

Dalam pengukuran terhadap atribut psikologis, validitas sangat sulit dicapai. Hal ini dapat difahami karena pengukuran terhadap variabel psikologis dan sosial mengandung kesalahan yang lebih banyak daripada pengukuran variabel yang bersifat fisik. Oleh karena sulitnya menentukan validitas yang sebenarnya, maka yang dapat dilakukan adalah mengestimasi validitas instrumen dengan perhitungan tertentu.

Pengukuran psikologi itu mempunyai fungsi : (1) penegakan suatu hubungan statistik dengan variabel khusus, (2) representasi isi dari sesuatu, dan (3) pengukuran sifat-sifat psikologis. Oleh karenanya, validitas itu dapat dikelompokkan menjadi tiga tipe, yaitu: (1) validitas kriteria, (2) validitas isi, dan (3) validitas konstruk (Nunnally, 1978, Allen & Yen, 1979, Fernandes, 1984, Woolfolk & McCane, 1984, dan Lawrence, 1994).

Validitas berdasarkan kriteria dibedakan menjadi dua, yaitu validitas prediktif dan validitas konkuren. Fernandes (1984) mengatakan validitas berdasarkan kriteria dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan: *“How well test performance predicts future performance (predictive validity) or estimate current performance on some valued measure other than the test itself (concurrent validity)?”*. Hal senada juga disampaikan oleh Lawrence (1994) yang mengatakan bahwa tes dikatakan memiliki validitas prediktif bila tes itu mampu memprediksikan kemampuan yang akan datang. Dalam analisis validitas prediktif, performansi yang hendak diprediksikan disebut dengan kriteria. Besar kecilnya harga estimasi validitas prediktif suatu instrumen digambarkan dengan koefisien korelasi antara prediktor dengan kriteria tersebut.

Validitas isi suatu instrumen adalah sejauhmana butir-butir dalam instrumen itu mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur dan sejauh mana butir-butir itu mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Fernandes, 1984; Nunnally, 1978). Sementara itu Lawrence (1994) menjelaskan bahwa validitas isi itu representativitas pertanyaan terhadap kemampuan khusus yang harus diukur.

Validitas konstruk adalah validitas yang menunjukkan sejauhmana instrumen mengungkap suatu trait atau konstruk teoretis yang hendak diukurnya (Fernandes, 1984;

Nunnally, 1978). Prosedur validasi konstruk diawali dari suatu identifikasi dan batasan mengenai variabel yang hendak diukur dan dinyatakan dalam bentuk konstruk logis berdasarkan teori mengenai variabel tersebut. Dari teori ini ditarik suatu konsekuensi praktis mengenai hasil pengukuran pada kondisi tertentu, dan konsekuensi inilah yang akan dibuktikan secara empiris. Apabila hasilnya sesuai dengan harapan maka instrumen itu dianggap memiliki validitas konstruk yang baik.

Untuk tes hasil belajar, yang utama adalah validitas isi, yakni butir-butir soal yang ditanyakan kepada peserta didik sesuai dan mewakili kompetensi yang harus dicapai oleh peserta didik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana butir-butir soal itu sesuai dengan indikator yang merupakan jbaran dari kompetensi dasar.

b. Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kejelasan atau kestabilan hasil pengukuran. Alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang mampu membuahkan hasil pengukuran yang stabil (Lawrence, 1994). Artinya suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas tinggi manakala digunakan untuk mengukur hal yang sama pada waktu berbeda hasilnya sama atau mendekati sama.

Reliabilitas alat ukur yang juga menunjukkan derajat kesalahan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi. Menurut Nunnally (1978) ada tiga cara mengestimasi reliabilitas, yaitu: (1) konsistensi internal, (2) tes paralel, dan (3) belah dua. Dalam cara konsistensi internal tes dilakukan hanya sekali pada sekelompok subjek kemudian dilakukan analisis atau diestimasi besarnya reliabilitas. Secara umum rumus untuk mengestimasi reliabilitas ini dapat digunakan rumus Koefisien Alpha. Namun apabila pilihan jawaban butir-butir pertanyaan/ pernyataan yang ada dalam instrumen/tes itu dikotomi maka dapat digunakan persamaan KR 20.

Tipe tes lainnya yang sering digunakan untuk mengestimasi reliabilitas adalah tipe tes paralel. Dalam tipe ini, tes dilakukan dua kali pada subjek yang sama namun tesnya berbeda meskipun paralel. Seperti yang telah dijelaskan di muka jarak antara ke dua tes ini sekitar dua

minggu. Hasil kedua tes ini dikorelasikan, apabila koefisien korelasi ini kecil berarti tes itu kurang reliabel.

Selain konsistensi internal dan tes bentuk paralel, ada cara lain untuk mengestimasi reliabilitas, yaitu belah dua. Cara ini hanya menuntut satu kali tes untuk subjek yang sama kemudian hasilnya dibelah dua. Idealnya pembelahan ini harus dilakukan secara random, namun adakalanya yang menggunakan cara skor dari butir-butir pertanyaan/ Pernyataan bernomor ganjil dipisahkan dengan skor dari butir-butir pertanyaan/ Pernyataan yang ber-nomor genap. Skor dari kelompok ini kemudian dikorelasikan dan selanjutnya digunakan rumus Spearman - Brown.

Salah satu cara untuk meningkatkan besarnya koefisien reliabilitas adalah memperpanjang tes, asalkan butir-butir yang ditambahkan harus homogen atau mengukur hal yang sama. Apabila butir yang ditambahkan tidak homogen maka reliabilitas tes tidak meningkat tetapi sebaliknya, malah menurun.

Tabel 2. Lembar Telaah Butir Soal Pilihan Ganda

a)	Aspek materi
	<ul style="list-style-type: none"> (1) Soal sesuai dengan indikator; (2) Distraktor berfungsi; (3) Hanya ada satu kunci jawaban yang paling tepat
b)	Aspek konstruksi
	<ul style="list-style-type: none"> (1) Pokok soal dirumuskan dengan singkat, jelas dan tegas; (2) Rumusan pokok soal dan pilihan jawaban merupakan pertanyaan yang diperlukan (3) Pokok soal tidak memberi petunjuk ke kunci jawaban; (4) Pokok soal bebas dari pernyataan yang bersifat negatif ganda; (5) Gambar, grafik, tabel, diagram, wacana, dan sejenisnya yang terdapat pada soal jelas dan berfungsi; (6) Panjang pilihan jawaban relatif sama; (7) Pilihan jawaban tidak menggunakan pernyataan “Semua jawaban di atas salah” atau “Semua pilihan jawaban di atas benar” dan sejenisnya; (8) Pilihan jawaban yang berbentuk angka atau waktu harus disusun berdasarkan urutan besar kecilnya angka tersebut atau kronologis; (9) Butir-butir soal tidak bergantung pada jawaban soal sebelumnya;
c)	Aspek bahasa/budaya
	<ul style="list-style-type: none"> (1) Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia; (2) Menggunakan bahasa yang komunikatif; (3) Tidak menggunakan bahasa yang berlaku setempat (bias budaya); (4) Pilihan jawaban tidak mengulang kata/kelompok kata yang sama.

c. Analisis Soal Tes

Untuk mencapai butir-butir soal yang valid dan reliabel maka butir soal perlu dianalisis, yakni analisis secara teoritik atau telaah butir dan analisis kuantitatif untuk melihat tingkat

kesulitan butir, daya beda butir, dan keberfungsian distraktor. Penjelasan analisis butir, baik kualitatif maupun kuantitatif adalah sebagai berikut.

1) Analisis Kualitatif (Telaah Butir)

Telaah kualitatif atau analisis teoritik dilakukan sebelum butir-butir soal diuji-cobakan dan di analisis secara empirik. Aspek-aspek yang diperhatikan dalam telaah kualitatif adalah aspek materi, konstruksi, dan bahasa/budaya ditelaah berdasarkan kaidah-kaidah yang telah ditentukan. Menurut Tim Pusbangsisjian, (1997/ 1998) kaidah-kaidah yang harus diperhatikan dalam menelaah butir soal yang berbentuk objektif pilihan ganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Dalam analisis soal tes secara teoritik yang dikaji adalah kesesuaian antara butir-butir soal dengan tujuan atau indikator dan apakah soal tes sudah memenuhi validitas isinya. Soal tes juga dicermati penggunaan bahasa, kejelasan dan kesingkatannya, juga dilihat kejelasan dan kefungsian tabel dan atau gambar. Pilihan jawaban juga dicermati homogenitas dan kejelasannya.

Tabel 3. Perbandingan Antara Soal Bentuk Pilihan Ganda dan Uraian

Karakteristik	Uraian	Pilihan Ganda
Penulisan soal	Relatif mudah	Relatif sukar
Jumlah pokok bahasan yang ditanyakan	Terbatas	Lebih banyak
Aspek yang diukur	Dapat lebih dari satu	Hanya satu
Persiapan siswa	Penekanannya pada kedalaman materi	Lebih menekankan pada keluasan materi
Jawaban siswa	Mengorganisasikan jawaban	Memilih jawaban
Kecenderungan menebak	Tidak ada	Ada
Penyekoran	Sukar, lama, kurang konsisten (reliabel) dan subjektif	Mudah, cepat, sangat konsisten dan objektif

Selain kaidah untuk telaah butir secara teoritik, pedoman penyekoran juga harus jelas agar objektifitas pemberian skor oleh guru dapat dipertanggung-jawabkan. Pedoman pemberian skor untuk setiap butir soal uraian harus disusun sesegera mungkin setelah kalimat-kalimat butir soal tersebut selesai dirumuskan. Pedoman pemberian skor tidak boleh disusun saat koreksi akan dimulai.

Ada perbedaan pedoman penyekoran antara soal bentuk pilihan ganda dan soal bentuk uraian. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan karakteristik di antara ke duanya yang secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3. Pemilihan bentuk soal mana yang akan dipakai harus memperhatikan karakteristik soal seperti yang telah diuraikan di atas, tujuan penilaian dan efisiensi. Untuk ujian yang jumlah pesertanya sangat banyak maka soal pilihan ganda lebih efisien, baik dilihat dari segi waktu maupun dari segi biaya yang dikeluarkan.

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan teori klasik dan pendekatan teori modern atau teori respon butir (Item Respon Theory =IRT). Dalam penelitian ini, hanya dijelaskan cara analisis butir kuantitatif dengan pendekatan teori klasik. Penjelasan analisis butir menurut teori klasik adalah sebagai berikut.

1) Pendekatan Teori Tes Klasik

Skor sebenarnya (*true score* = T) dan skor kesalahan (*error score* = E) adalah konstruk teoritik yang tidak dapat diamati. Hanya skor amatan (*observed score* = X) yang dapat diperoleh, dan skor amatan = skor sebenarnya + kesalahan ($X = T + E$). Jika kita berbicara skor sebenarnya, penting diingat bahwa skor sebenarnya yaitu skor rata-rata yang diperoleh dari pengulangan tes secara independen dengan menggunakan tes yang sama, adalah teoritis belaka. Skor ini tidak menunjukkan dengan lengkap karakteristik sebenarnya dari peserta tes kecuali kalau tes tersebut memiliki validitas sempurna, yaitu bahwa tes tersebut mengukur dengan tepat apa pokok isi yang diukur.

Menurut para ahli, ada beberapa kelemahan yang ada pada pendekatan teori klasik. Beberapa di antaranya adalah Hambleton, dkk (1991) dan Lord (1980). Mereka menjelaskan bahwa kelemahan-kelemahan tes teori klasik adalah: (1) statistik butir tes sangat tergantung pada karakteristik subjek yang dites; (2) taksiran kemampuan peserta tes sangat tergantung pada butir tes yang diujikan; (3) kesalahan baku penaksir skor berlaku untuk semua peserta tes, sehingga kesalahan baku pengukuran tiap peserta dan butir soal tidak ada; (4) informasi yang disajikan terbatas pada menjawab benar atau salah saja tidak memperhatikan pola jawaban peserta tes; dan (5) asumsi tes paralel susah dipenuhi.

Walaupun teori tes klasik ini memiliki beberapa kelemahan namun masih banyak yang menggunakan karena tidak menuntut responden besar (lebih 100) dan mudah mengaplikasikannya (melakukan analisis butir dengan pendekatan klasik ini). Oleh karenanya, untuk pengukuran yang melibatkan responden kecil misal pada pengukuran melalui tes harian pada bidang pendidikan, atau pengukuran pada bidang psikologi pada umumnya masih menggunakan pendekatan teori tes klasik.

Analisis kuantitatif menurut pendekatan teori tes klasik menghasilkan karakteristik butir yang meliputi tingkat kesukaran (p), daya pembeda (d), dan efektivitas distraktor. Selain itu, dengan analisis kuantitatif pendekatan teori klasik juga dapat diketahui reliabilitas soal tes, dan kesalahan baku pengukuran. Untuk melihat tingkat kesukaran, daya pembeda, dan efektivitas distraktor dilakukan analisis setiap butir tes, sedangkan reliabilitas dan kesalahan pengukuran baku dapat dilihat dengan cara menganalisis soal tes secara keseluruhan.

Kesesuaian karakteristik butir dengan jenis dan tujuan tes sangat menentukan kualitas butir tes. Pada analisis butir secara klasik, tingkat kesukaran (p) dapat diperoleh dengan beberapa cara, antara lain: (1) skala kesukaran linier; (2) skala bivariat; (3) indeks Davis; dan (4) proporsi menjawab benar. Cara yang paling mudah dan paling banyak digunakan adalah skala rata-rata

atau proporsi menjawab benar atau *proportion correct* (p), yaitu jumlah peserta tes yang menjawab benar pada butir yang dianalisis dibandingkan dengan peserta tes seluruhnya.

Tingkat kesukaran (p) mengandung banyak kelemahan, antara lain tingkat kesukaran sebenarnya merupakan ukuran kemudahan butir karena semakin tinggi indeks p , semakin mudah butir tersebut. Sebaliknya semakin rendah p semakin sulit. Oleh karenanya ada beberapa ahli pengukuran yang menyebut tingkat kesukaran ini dengan tingkat kemudahan. Tingkat kesukaran merupakan salah satu parameter butir soal, yang disimbolkan (P_i), yakni rasio antara jawaban benar dan banyaknya penjawab butir soal. Formulasi tingkat kesukaran butir soal adalah:

$$P_i = \frac{n}{N}$$

P_i	= Tingkat kesukaran butir soal ke i
i	= nomor butir soal
n	= banyaknya siswa yang menjawab butir soal dengan benar
N	= banyaknya siswa yang menjawab butir soal

Besarnya tingkat kesukaran berkisar antara nol dan satu. Suatu butir kadang-kadang dikategorikan ke dalam ekstrim sukar yaitu apabila nilai p mendekati nol dan ekstrim mudah apabila nilai p mendekati satu. Menurut Fernandes (1984), butir soal yang menghasilkan rerata skor sekitar 50 % dari skor maksimum dapat dikatakan bahwa butir soal itu mempunyai tingkat kesukaran yang tepat. Sementara itu, Thomas dan Dawson (1972) menjelaskan bahwa butir soal yang memiliki tingkat kesukaran 0,25 - 0,75 sudah dikatakan baik.

Daya pembeda atau daya beda suatu butir tes berfungsi untuk menentukan dapat tidaknya suatu butir tes membedakan kelompok dalam aspek yang diukur sesuai dengan perbedaan yang ada pada kelompok itu. Tujuan dari penelaahan daya pembeda adalah untuk melihat kemampuan butir tes tertentu dalam membedakan antara pengambil tes yang berkemampuan tinggi dan pengambil tes yang berkemampuan rendah.

Ada beberapa cara yang digunakan untuk menghitung daya pembeda, yaitu: (1) indeks diskriminasi, (2) indeks korelasi, dan (3) indeks keselarasan. Pada penelitian ini hanya dibahas

dua cara untuk menghitung daya pembeda dengan metode korelasi yaitu korelasi *point biserial* dan korelasi *biserial*. Korelasi *point biserial* maupun korelasi *biserial* adalah korelasi *product moment* yang diterapkan pada data, variabel-variabel yang dikorelasikan sifatnya masing-masing berbeda satu sama lain. Variabel butir tes bersifat dikotomi yaitu bernilai 1 untuk jawaban benar dan 0 jika jawaban salah. Di sisi lain, variabel skor total atau sub skor total bersifat kontinum yang diperoleh dari jumlah jawaban yang benar.

Nilai koefisien korelasi *point biserial* selalu lebih jika dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi *biserial*. Koefisien *point biserial* merupakan kombinasi hubungan antara butir tes, kriteria atau skor total, dan tingkat kesukaran. Korelasi *point biserial* cenderung lebih mengutamakan butir tes yang memiliki tingkat kesukaran rata-rata dan akan maksimum apabila tingkat kesukarannya $p = 0.5$ (Bahrul Hayat, 1996 dan Sumadi Suryabrata, 1987). Korelasi biserial merupakan korelasi antara butir tes dan kriteria, bebas dari pengaruh tingkat kesukaran butir tes. Menurut Crocker & Algina (1986) koefisien *point biserial* ditentukan dengan rumus:

$$\rho_{pbis} = \frac{\mu_+ - \mu_\tau}{\sigma_\tau} \sqrt{\frac{pq}{1}}$$

ρ_{pbis}	= Korelasi point biserial
μ_+	= Rerata-rata skor peserta tes yang menjawab benar butir soal
μ_τ	= Rerata skor total
σ_τ	= Simpangan baku skor total
p	= Proporsi banyaknya peserta yang menjawab benar
q	= $1-p$

Sementara untuk menghitung indeks daya pembeda dengan korelasi *biserial* digunakan rumus:

$$\rho_{bis} = \frac{\mu_+ - \mu_\tau}{\sigma_\tau} \left(\frac{p}{Y} \right)$$

ρ_{bis}	= Korelasi biserial
μ_+	= Rerata-rata skor peserta yang menjawab benar
μ_τ	= Rerata skor total
σ_τ	= Simpangan baku skor total

ρ = Proporsi banyaknya peserta yang menjawab benar
 Y = Ordinat p dalam distribusi normal

Indeks daya beda butir soal dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sebuah butir baik atau tidak baik. Butir soal yang baik adalah butir soal yang mempunyai indeks daya beda lebih dari 0,2. seperti yang dinyatakan Fernandes(1984). Sementara Ebel (1972) menjelaskan suatu butir soal dikatakan berkualitas apabila indeks diskriminasi atau daya pembedanya paling sedikit 0,41.

Hal penting yang juga harus diperhatikan dalam menganalisis empirik butir soal adalah kemampuan distraktor atau alternatif jawaban yang disediakan menarik peserta tes untuk memilihnya. Jangan sampai tidak seorang peserta tes-pun memilih alternatif jawaban yang disediakan. Fernandes (1984) yang mengutip pendapat Brawn menjelaskan distraktor dikatakan baik apabila paling tidak dipilih oleh 2 % dari seluruh peserta. Sementara itu, Nitko (1996) mengatakan distraktor dikatakan berfungsi manakala paling tidak dipilih oleh seorang peserta tes dari kelompok rendah. Pemilih dari kelompok rendah harus lebih banyak daripada kelompok atas. Distraktor juga dapat dikatakan berfungsi manakala peserta tes (siswa) dari kelompok atas dapat membedakan antara distraktor dan kunci jawaban sehingga yang memilih kunci jawaban lebih banyak daripada yang memilih distraktor.

Dalam menganalisis distribusi jawaban juga perlu memperhatikan kemungkinan salah kunci, yaitu manakala siswa dari kelompok atas yang memilih pengecoh lebih banyak daripada yang memilih kunci jawaban. Selain itu, juga perlu dideteksi ada tidaknya unsur tebakan dalam memilih alternatif jawaban. Hal ini dapat dilihat apabila jawaban peserta tes (siswa) merata, baik jawaban dari siswa kelompok atas maupun kelompok bawah.

Dengan demikian jelaslah bahwa untuk menilai kualitas butir tes tidak cukup hanya memperhatikan tingkat kesukaran dan daya pembeda butir tes yang bersangkutan. Penilaian kualitas butir tes juga harus melihat fungsi pilihan jawaban, terutama distraktor-distraktornya, yaitu harus tampak sebagai jawaban yang benar bagi subjek dari kelompok yang berkemampuan rendah. Sebaliknya harus tampak sebagai jawaban yang salah bagi subjek dari kelompok yang berkemampuan tinggi. Sekalipun suatu butir tes terlalu sukar atau terlalu mudah, namun apabila

(1) daya pembeda butir tes, dan (2) distribusi jawaban, memenuhi kriteria, maka butir tes tersebut masih dapat diterima sebagai butir tes yang baik. Kriteria yang dimaksud adalah indeks daya pembeda butir tes $r_{bis} > 0,3$, dan indeks daya pembeda pilihan jawaban negatif kecuali kunci.

Hasil tes hendaknya juga membentuk distribusi normal. Hal ini dapat dicapai manakala butir-butir soal yang dipilih itu tepat, baik dilihat dari tingkat kesulitan maupun daya beda. Butir-butir soal yang tingkat kesulitannya tinggi cenderung menghasilkan skor yang memiliki distribusi juling positif atau hanya sebagian kecil peserta tes yang mendapat skor tinggi. Sebaliknya, bila butir-butir soal itu terlalu mudah maka skor yang diperoleh (hasil tes) cenderung membentuk juling negatif atau banyak sekali siswa yang mendapat skor tinggi.

F. Evaluasi Internal Kompetensi Guru

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan melalui penilaian eksternal dan penilaian internal. Masing-masing pendekatan dari keduanya memiliki keunggulan dan kekurangan. Apabila dilakukan secara jujur atau obyektif, penilaian kinerja secara internal memiliki keunggulan karena yang paling tahu tentang kemampuan seseorang adalah orang itu sendiri. Untuk skala yang lebih besar, evaluasi internal adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh sebuah lembaga/individu untuk tujuan sendiri tanpa keterlibatan evaluator eksternal (Vlasceanu, 2004). Deskripsi kedua pendekatan itu, yakni evaluasi internal (*self evaluation*) dan evaluasi eksternal (*peer evaluation* dan *student evaluation*) adalah sebagai berikut.

1. Self-evaluation

Self-evaluation adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan individu untuk menilai dirinya sendiri, baik perilaku, keterampilan, atau atribut lainnya. *Self-evaluation* juga dikenal dengan refleksi diri guna membantu guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar. Mungkin saja seorang guru tidak puas dengan penilaian yang diberikan oleh pihak lain seperti pengawas ataupun kepala sekolah, maka evaluasi ini dapat menjadi inspirasi bagi guru untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengembangk tugas sebagai guru. Meskipun demikian, *Self evaluasi* membutuhkan tingkat kejujuran yang tinggi.

Menurut Limantoro (2003) dalam sebuah jurnal *TEFLIN* (*Teaching English as Foreign*

Language in Indonesia) menjelaskan bahwa *self-evalutaion model* bertujuan untuk menginspirasi bagi guru bahasa, pengawas, serta kepala sekolah untuk memantau kinerja guru. Lebih lanjut dijelaskan bahwa *self-evalutaion* dapat digunakan untuk mengevaluasi baik proses maupun produk dalam rangka mengembangkan profesional guru bahasa. Dari <http://puslit.petra.ac.id/journal/letters>, jugamendeskripsikan berbagai tujuan dari evaluasi diri, yaitu (1) memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru bahasa; (2) mengevaluasi kinerja guru di dalam kelas dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar mereka; (3) memberikan buktiinformasiyang kayadan autentikserta buktipeningkatan guru bahasa yang dapat digunakan untuk promosi karir guru; (4) memberikankesempatan kepada para gurubahasauntuk menggunakan model evaluasi diri yang bersifat portopolio sebagai bagiandari penelitian kelas mereka; (5) mengembangkan bahasanya sendiri secara mandiri, pembelajaran secara langsung dan otonom; (6) menyediakanalternatif tentang cara untukmengevaluasi baikprodukmaupun prosessebagai suatu upayaguru untuk belajar; (7) memberikan profilsecara menyeluruh tentang apa yang guru bahasa mampu lakukan dan bagaimana mereka mampu melakukannya. Dari berbagai tujuan yang diungkapkan, memberikan suatu gambaran bahwa tujuan *self-evalutaion* disamping digunakan untuk penilaian, juga digunakan untuk peningkatan atau pengembangan kompetensi guru.

Beberapa pakar pun telah mendiskripsikan tentang evaluasi diri antara lain, Priestly (1982) yang mengatakan bahwa *Seft- evaluation* merupakan alat belajar mandiri yang bisa digunakan untuk mengembangkan diri. Coombe (2007) menyatakan bahwa evaluasi diri bermanfaat untuk mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Sementara Smither (1998) menjelaskan bahwa *self-evaluation* merupakan proses pengevaluasian diri, baik performansi, keterampilan, atau atribut lainnya untuk digunakan sebagai tujuan tertentu seperti sumber informasi untuk pengembangan, sumber informasi untuk melaksanakan evaluasi, sumber informasi dalam kegiatan seleksi. Selanjutnya Smither (1998) mengemukakan bahwa ada enam manfaat dari *self-evaluation*, yaitu: (1) meningkatkan kesadaran diri, (2) memberikan data untuk menilai performansi, (3) memupuk penerimaan proses penilaian performansi, (4) mengembangkan anggota, (5) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan anggota, dan (6) memberikan kontribusi terhadap

intervensi diri. Dengan demikian, ketiga pendapat tersebut dapat dipahami bahwa *self-evaluation* bukan hanya ditunjukkan untuk mengukur ketercapaian, melainkan juga untuk mendiagnosis kelemahan dan kelebihan diri, serta meningkatkan kemampuan diri.

Hasil penemuan Black dan William (Weeden, Winter, & Broadfoot, 2002) menunjukkan bahwa *self-evaluation* memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil *review* penelitian Wade (Glatthorn, 1990), juga menunjukkan bahwa studi secara mandiri atau evaluasi diri memiliki efek yang sangat tinggi terhadap pengembangan staf dibandingkan teknik pengembangan lainnya. Penemuan ini menunjukkan bahwa *self-evaluation* merupakan salah satu model evaluasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru. Karena itu, *self-evaluation* menitik beratkan pada keaktifan diri, kemandirian, kesadaran diri akan tugas dan tanggungjawab pribadi, sehingga memberikan peluang kepada guru untuk terus mengembangkan diri.

2. Peer evaluation

Peer evaluation adalah bentuk evaluasi untuk memperoleh informasi balikan dari hasil kerja teman sejawat, dengan kata lain penilaian yang dilakukan oleh rekan sejawat. Falchikov tahun 1995 (Sluijsmans, 2002) menuliskan bahwa *Peer evaluation* adalah suatu proses dimana individu saling melakukan *rate* di antara mereka.

Invarson dan Chandbourne dalam Marsh (1996) berpendapat bahwa penilaian *peer* tidak harus dilakukan oleh rekan tempat kerja karena dapat menyebabkan bias, kolusi, dan kompromi, melainkan bisa oleh organisasi tertentu seperti yang dikenal di Amerika Serikat *Nasional Board for Professional Teaching Standards* (NBPTS). Badan nasional standar pengajaran profesional ini menyediakan layanan akreditasi bagi guru.

Kane & Lawler (Keaten, Richardson & Elizabeth, 1993), mengutip bahwa *peer evaluation* cocok digunakan jika salah satu atau lebih dari kondisi berikut ditemukan: (1) keberadaan anggota kelompok sejawat semuanya saling dapat berusaha memperhatikan aspek tingkahlaku yang mencolok, (2) keberadaan anggota kelompok sejawat mampu dengan teliti menilai dan menginterpretasikan aspek tingkahlaku mencolok yang diperhatikan, (3) adanya

kebutuhan untuk meningkatkan manfaat yang berhubungan dengan satu atau beberapa karakteristik dari anggota kelompok yang sedang dinilai.

Dalam penilaian ini sangat sensitif karena adanya *match up individual* (penilai dan yang dinilai) membangun sebuah kemitraan dalam suatu proses penilaian. Oleh karena itu, antara penilai dan yang dinilai lebih awal memahami atau menyepakati tentang tujuan, hasil, informasi yang akan dikumpulkan, serta jadwal pelaksanaan penilaian terutama pada observasi kelas.

3. Student evaluation.

Pada dasarnya melibatkan siswa dalam mengevaluasi guru sangat menguntungkan bagi guru, karena umpan balik siswa menjadi masukan paling penting bagi guru untuk meningkatkan kompetensi kinerja guru. Selain itu, ada kecenderungan bahwa melibatkan siswa dalam memberikan umpan balik terhindar dari kepentingan tertentu sehingga dapat memberikan jawaban pada instrumen sesuai dengan fakta yang terjadi selama proses pembelajaran berlangsung di dalam kelas.

Keberhasilan prestasi siswa adalah salah satu manifestasi dari keberhasilan guru dalam proses pembelajaran. Meskipun demikian, prestasi siswa tidak dapat dijadikan ukuran bahwa satu-satunya yang berpengaruh adalah kinerja guru. Berk (1986) menyatakan bahwa penggunaan skor pencapaian siswa tidak valid dan reliabel digunakan untuk menilai kompetensi guru. Demikian halnya dengan Soar, Medley, dan Coker (1983) dalam Berk (1986) menuliskan tiga alasan utama sehingga skor pencapaian siswa tidak cocok digunakan untuk menilai kompetensi guru yaitu: (a) perbedaan siswa seperti intelektual siswa, pengetahuan siswa, latar belakang keluarga siswa, teman kelompok siswa, gaya belajar siswa, dan faktor lain (b) *regression effect* yakni skor memungkinkan terjadinya bias. Misalnya seorang guru memiliki *performance* yang baik namun hasil pencapaian skor siswa tetap kurang atau rendah.

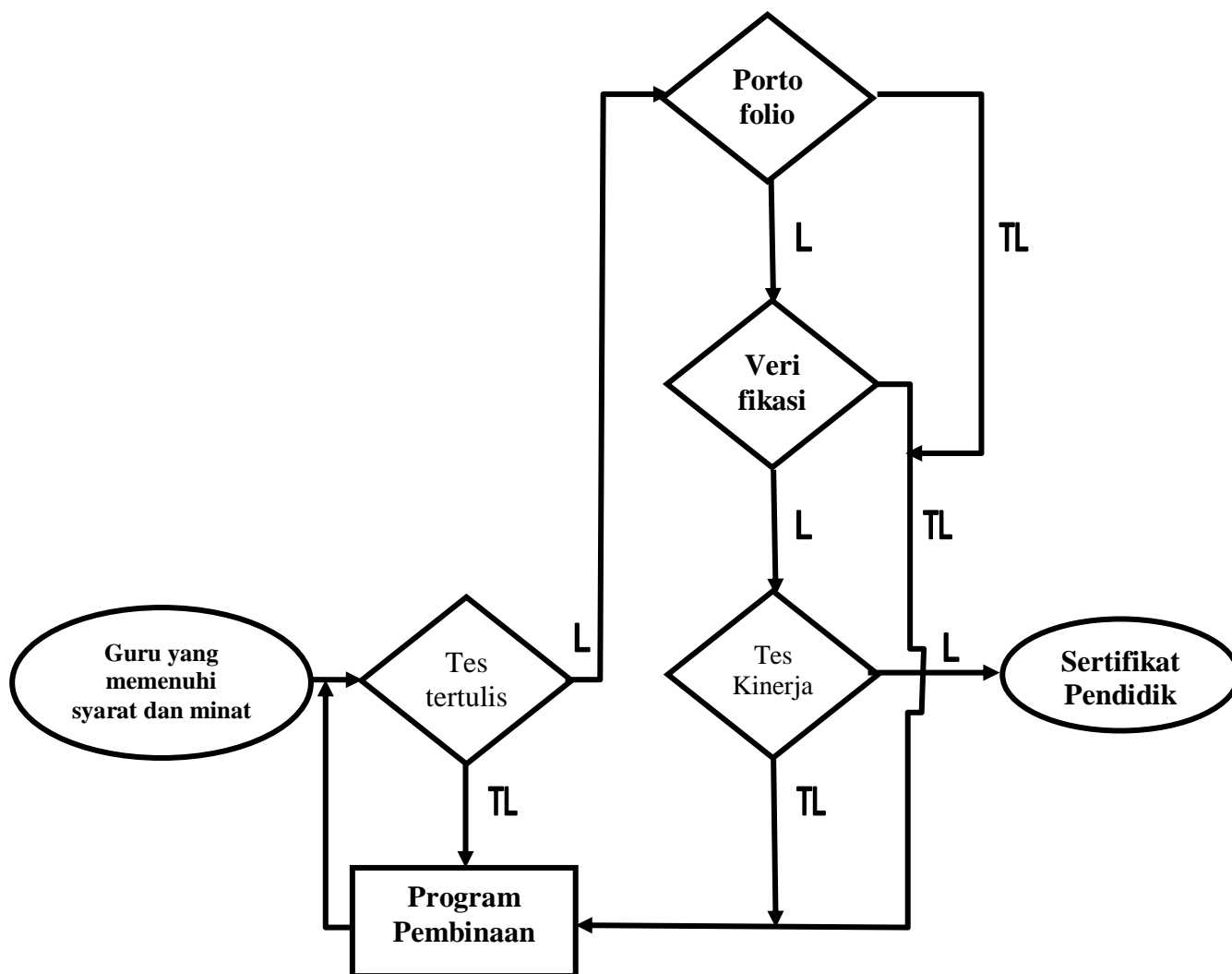
Dari analisis kedua pendapat di atas, dapat dipahami bahwa peran siswa dalam menilai kinerja guru adalah sebagai pemberi *feedback* mengenai pencapaian standar kinerja guru. Selain itu, juga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dengan evaluator lainnya seperti penilaian teman sejawat guru, penilaian diri guru. Manfaat bagi guru adalah lebih banyak memperoleh

informasi tentang kekurangan dan kelebihan dalam pelaksanaan proses pembelajaran sehingga memudahkan untuk mengidentifikasi aspek kinerja yang perlu ditingkatkan.

G. Prosedur Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan Tahun 2011 (Hibah Tahun ke 1)

Model evaluasi kinerja guru profesional yang dihasilkan tahun 2009 terdiri dari tiga komponen, yakni: (1) prosedur evaluasi kinerja guru, (2) kriteria minimal kinerja guru profesional, dan (3) instrumen yang digunakan untuk mengukur: (a) perencanaan & pelaksanaan pembelajaran, dan (b) kompetensi kepribadian dan sosial yang penilaiannya dilakukan oleh atasan.

Dengan mengkaji teori dan memanfaatkan hasil penelitian anak payung (penelitian tesis mahasiswa yang terlibat dalam penelitian ini) dibuatlah draf prosedur penilaian kinerja guru pasca sertifikasi. Selanjutnya draf ini di FGD-kan ke 12 pakar dari UNY. Setelah direvisi, draf ini di FGD-kan ke 18 pakar dari asosiasi profesi. misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya. Prosedur penilaian kinerja guru hasil revisi dari FGD ke II dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1.
Prosedur Model Evaluasi Kinerja Guru yang dihasilkan pada tahun 2011

Penjelasan Gambar:

1. Guru yang memenuhi syarat adalah guru:
 - a. pasca sertifikasi yang sudah habis masa berlakunya (4 tahun)
 - b. guru yang berminat, ditunjukkan dengan cara mendaftar pada dinas pendidikan tingkat kabupaten/kota
2. Guru yang memenuhi syarat, selanjutnya menempuh ujian (tes) tulis. Ujian tulis ini memiliki karakteristik sebagai berikut.

- a. soal dibuat oleh KSG (Dikti atau BPSDMPK& PMP) dan memiliki kualitas tinggi yang mampu menseleksi guru yang profesional di bidangnya
 - b. uji tulis secara bertahap dilakukan dengan online; uji tulis secara online ini dapat dilakukan di LPTK atau LPMP atau P4TK
 - c. hasil tes dianalisis oleh KSG (Dikti atau BPSDMPK& PMP)
 - d. penentu kelulusan uji tulis adalah KSG (Dikti atau BPSDMPK& PMP)
 - e. guru dikatakan lulus bila skor hasil tes tertulis minimum 75
3. Guru yang sudah lulus uji tulis selanjutnya:
- a. mengumpulkan portofolio yang mencakup:
 - (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) prestasi akademik, (4) karya pengembangan profesi, (5) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (6) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Portofolio dinilai oleh LPTK (asesor dari LPTK) dengan menggunakan instrumen yang telah disiapkan oleh peneliti.
 - (2) Untuk mengurangi ketidakjujuran guru dalam mengumpulkan portofolio dilakukan verifikasi portofolio. Verifikasi ini dilakukan oleh LPTK, bisa sebagian atau seluruh portofolio.
 - (3) Portofolio yang dinilai merupakan bukti-bukti kinerja guru yang meliputi bukti: (1) meningkatkan kualifikasi akademik, (2) mengikuti diklat dengan durasi tiga bulan paling tidak dua kali atau diklat 30 JP paling tidak empat kali selama 4 tahun, (3) berprestasi di bidang akademik yang ditunjukkan dengan pernah juara lomba, (4) paling tidak sudah berusaha menulis buku atau artikel (5) mengikuti forum ilmiah paling tidak 3 kali selama 4 tahun, (6) menjadi anggota organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) pernah mendapat penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.
 - b. menempuh uji atau tes kinerja

Tes kinerja yang dalam hal ini berupa praktik mengajar atau pelaksanaan pembelajaran dinilai oleh kepala sekolah, teman sejawat (pengawas), dan siswa untuk guru SMP, SMA, dan SMK, sedangkan untuk guru SD hanya dinilai oleh kepala sekolah dan pengawas. Instrumen

yang digunakan untuk menilai pelaksanaan pembelajaran adalah instrumen Tim Sertifikasi guru dan Tim Peneliti atau IPKG II (Lampiran 2). Instrumen yang digunakan untuk menilai Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) I atau Lampiran 1. Lampiran II ini terdiri dari tiga instrumen, yakni: (a) instrumen yang digunakan oleh Kepala Sekolah, (2) instrumen yang digunakan oleh teman sejawat, dan (3) instrumen yang digunakan oleh siswa.

Seorang guru dinyatakan lulus bila skor RPP yang mereka buat mencapai 75%, dan skor pelaksanaan pembelajaran mereka mencapai 75%. Skor pelaksanaan pembelajaran ini merupakan rerata dari skor ketiga penilai untuk guru SMP, SMA, atau SMK (Pengawas/Kasek, Teman Sejawat, dan Siswa) atau rerata skor dari kedua penilai untuk guru SD (Pengawas/Kasek dan Teman Sejawat).

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R&D) yang dilakukan selama tiga (3) tahun. Riset awal telah dilakukan pada tahun 2009 dilanjutkan dengan penelitian hibah pada tahun ke 1 (tahun 2011) menghasilkan model atau prosedur penilaian kinerja guru. Penelitian hibah pada tahun ke dua telah dilakukan pada tahun 2012 menghasilkan instrumen dan telah dilakukan uji coba instrumen. Selanjutnya penelitian tahap terakhir dilakukan pada tahun 2013 dengan tujuan menghasilkan panduan dan ujicoba model penilaian kinerja guru. Secara lengkap, kegiatan penelitian selama tiga tahun dapat dilihat pada prosedur penelitian berikut.

B. Prosedur Penelitian

Tahun pertama, mengkaji dan merevisi prosedur model penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan tahun 2009, merevisi dan atau melengkapi instrumen penilaian kinerja guru, menyelenggarakan FGD untuk membahas hasil revisi draf prosedur dan instrumen, merevisi draf prosedur & instrumen penilaian kinerja guru profesional (guru pasca sertifikasi), dan ini telah dilaksanakan pada tahun 2011. Tahun kedua (yang akan dilaksanakan pada tahun 2012), yang akan dilakukan adalah memvalidasi instrumen untuk menilai kinerja guru yang telah dikembangkan pada tahun pertama dan mengembangkan panduan penggunaan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan, menyelenggarakan FGD untuk membahas draf panduan, melakukan uji coba, dan merevisi draf panduan. Tahun ketiga (yang tahun 2013), diseminasi draf model evaluasi kinerja guru profesional (yang mencakup prosedur, instrumen, dan panduan), dan merevisi sehingga menjadi model evaluasi kinerja guru profesional (guru pasca sertifikasi) yang final.

C. Subyek Penelitian Tahun ke III

Responden yang akan dilibatkan dalam FGD tahun ketiga adalah 10 para pakar dari perguruan tinggi (LPTK yang ada di D.I. Yogyakarta) dan 15 pakar dari berbagai asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya. Sementara itu, responden uji coba pada tahun ketiga adalah guru SD, guru SMP, guru SMA, dan guru SMK yang sudah lulus sertifikasi, paling tidak dua tahun yang lalu. Secara rinci, sebaran responden pada Tahun ke III dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 4. Distribusi Responden Tahun ke III

NO	KEGIATAN	JUMLAH RESPONDEN
1	FGD I tahun ketiga	10 pakar pendidikan dari Perguruan Tinggi
		15 pakar dari asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya.
2	Telaah Pakar	Telaah Panduan di lakukan oleh 6 orang pakar
TOTAL RESPONDEN		31 orang

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data tahun ketiga penelitian ini adalah diskusi wawancara, pengisian, dan atau penjawaban instrumen. Pada saat *Focus Group Discussion* (FGD), para pakar diberi draf panduan penggunaan prosedur dan instrumen yang dihasilkan pada tahun 2012, kemudian diminta untuk mendiskusikan. Sudah barang tentu peneliti menjadi moderatornya. Peserta FGD ini adalah 10 para pakar dari perguruan tinggi (LPTK yang ada di D.I. Yogyakarta), dan 15 pakar dari berbagai asosiasi profesi pendidikan, misal HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI, dan lain sebagainya.

Setelah direvisi, draf panduan penggunaan prosedur dan instrumen ini dilakukan telaah ahli yang ditelaah oleh 6 orang guru besar dari Universitas Negeri Yogyakarta. Berdasarkan masukan pakar dilakukan revisi ulang untuk yang kedua kalinya setelah dilakukan FGD.

E. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Teknik statistik deskriptif kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan berapa responden yang hadir dan memberi masukan, berapa responden yang hadir tetapi tidak memberi masukan, serta berapa responden yang tidak hadir. Sementara itu, teknik statistik deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan kata, kalimat, dan atau substansi apa saja yang harus dihilangkan atau ditambahkan pada draf panduan.

BAB V

HASIL PENELITIAN TAHUN KE III

A. Deskripsi Singkat tentang Pedoman

Produk tahun ke III adalah pedoman model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Pedoman ini dimaksudkan untuk memberikan rambu-rambu cara melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Pedoman ini terdiri dari tiga sub bab, yaitu pendahuluan, pelaksanaan evaluasi kinerja guru, dan penutup.

Pengembangan pedoman dilakukan oleh tim peneliti dimulai dari kajian teori dan hasil penelitian tahap I dan II. Draf pedoman yang dihasilkan selanjutnya didiskusikan melalui FGD. FGD dihadiri oleh 21 orang peserta dari PPs UNY, UNY, UPY, UAD, UST, STAIN, LPMP, IKIP PGRI, ISI Yogyakarta. Masukan FGD secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 1. Masukan peserta FGD yang substansi digunakan untuk memperbaiki pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru pascasertifikasi secara lengkap dapat dilihat pada SubB berikut.

B. Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi

Penelitian ini merupakan penelitian *Research and Development* (R & D) yang dilaksanakan selama tiga tahun. Tahun pertama (tahun 2011) telah berhasil dikembangkan prosedur dan kesepakatan bahwa masa berlaku sertifikat pendidik adalah 4 tahun. Tahun kedua (tahun 2012) telah berhasil ditemukan komponen dan instrumen evaluasi kinerja guru. Tahun ketiga (2013) telah berhasil dikembangkan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Selanjutnya, produk-produk ini dirangkai menjadi Buku Model Evaluasi Kinerja Guru.

Guru yang berminat melakukan sertifikasi kedua, baik karena habis masa berlakunya sertifikat pendidik ataupun karena pindah bidang keahlian/mata pelajaran, maka mereka harus mendaftar ke dinas pendidikan kabupaten/kota tempat tinggal peserta. Mereka juga diwajibkan

membayar biaya sertifikasi, dan guru yang seperti inilah yang disebut dengan guru yang memenuhi syarat untuk mengikuti sertifikasi kedua, dan seterusnya.

Guru yang memenuhi syarat, selanjutnya menempuh ujian (tes) tulis secara *on line* di LPTK, atau LPMP, atau P4TK tempat peserta berasal. Soal ujian tes ini disiapkan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG) yang merupakan suatu Badan yang terdiri dari Dikti dan BPSDMPK& PMP. Hasil ujian dikoreksi oleh KSG dan ketentuan kelulusan seorang peserta juga dilakukan oleh KSG. Seseorang dikatakan lulus uji tulis bila skor yang diperolehnya minimum 75 dari skor maksimum 100.

Guru yang sudah lulus uji tulis selanjutnya mengumpulkan portofolio yang mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) prestasi akademik, (4) karya pengembangan profesi, (5) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (6) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Portofolio dinilai oleh LPTK (asesor dari LPTK) dengan menggunakan instrumen yang telah disiapkan oleh peneliti (instrumen nomor 2). Apabila skor portofolio paling tidak mencapai 75% dari skor maksimum atau $0,75 \times 35 = 26,25$ maka peserta dinyatakan lulus dari portofolio. Guru yang lulus portofolio meneruskan langkahnya ke tahap verifikasi, sedangkan yang tidak lulus kembali ke pembinaan mandiri atau mempersiapkan diri.

Guru yang sudah lulus dari penilaian portofolio, selanjutnya masuk tahap verifikasi. Portofolio diverifikasi oleh LPTK, bisa sebagian atau seluruh portofolio. Misal, asesor meragukan keaslian bukti penelitian tindakan maka guru diminta menjelaskan secara langsung (tatap muka antara asesor dan guru) penelitian yang telah dilakukan tersebut. Guru peserta sertifikasi dinyatakan lulus dari tahap verifikasi bila portofolio yang dikumpulkan dinyatakan benar dan absah oleh asesor LPTK dan mencapai skor minimum 26,25. Peserta yang lulus masuk ke tahap tes kinerja, sedangkan yang tidak lulus kembali ke pembinaan mandiri.

Tes kinerja yang dalam hal ini berupa praktik mengajar atau pelaksanaan pembelajaran mencakup penyiapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan proses pembelajaran. Kualitas RPP dinilai oleh Kepala Sekolah dan Pengawas yang dipantau oleh KSG. Agar guru peserta sertifikasi dapat masuk ke tahap proses pembelajaran maka rata-rata skor RPP

minimum harus mencapai $75\% \times \text{skor maksimum}$ ($0,75 \times 40 = 30$). Rata-rata skor RPP adalah (skor hasil penilaian kepala sekolah + skor hasil penilaian pengawas): 2. Peserta yang rata-rata skor RPP nya kurang dari 30, diminta membuat RPP baru.

Proses pembelajaran dinilai oleh kepala sekolah, pengawas, dan siswa untuk guru SMP, SMA, dan SMK, sedangkan untuk guru SD hanya dinilai oleh kepala sekolah dan pengawas. Peserta yang rata-rata skor proses pembelajarannya mencapai paling tidak $75\% \times \text{skor maksimum}$ ($0,75 \times 90 = 67,5$) dinyatakan lulus. Peserta yang lulus dari tahap proses pembelajaran kelulusan akhirnya tergantung pada hasil penilaian kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya. Sebaliknya, peserta yang tidak lulus dari tahap proses pembelajaran, mereka kembali ke pembinaan mandiri.

Selain dinilai kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, guru peserta sertifikasi juga dinilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya oleh kepala sekolah dan asesor. Asesor harus berusaha keras agar mampu menilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial peserta, terutama sewaktu asesor bertemu dengan peserta, yakni pada saat verifikasi portofolio dan tes kinerja. Kepala sekolah dapat menilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial peserta melalui pengamatan setiap hari sewaktu bekerja sama antara guru dan kepala sekolah. Peserta dinyatakan lulus atau memiliki kompetensi kepribadian dan sosial **baik** bila rata-rata skornya paling tidak mencapai 80% dari skor maksimum ($0,8 \times 50 = 40$). Peserta yang lulus dari tahap proses pembelajaran dan memiliki kompetensi kepribadian & kompetensi sosial baik maka mereka dinyatakan lulus sertifikasi oleh LPTK dan mendapat sertifikat pendidik.

Apabila peserta sertifikasi ini adalah kepala sekolah maka penilai yang tadinya dilakukan oleh kepala sekolah, digantikan oleh atasan langsung dari kepala sekolah yang mengikuti sertifikasi. Demikian pula halnya bila yang ikut sertifikasi adalah pengawas maka penilai yang tadinya dilakukan oleh pengawas, digantikan oleh atasan langsung dari pengawas yang mengikuti sertifikasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN TAHUN KE III

A. Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian tahun ke III ini adalah sebagai berikut.

1. Pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru yang dikembangkan sudah sesuai dengan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan pada tahun ke I dan tahun ke II.
2. Pedoman yang dikembangkan juga mudah difahami oleh pembaca, hal ini dapat diketahui dengan memperhatikan masukan dari peserta FGD. Sebagian besar peserta FGD hanya memberi masukan yang kecil-kecil, seperti salah ketik, dan lain sebagainya.

B. Saran

1. Perlu ada telaah pedoman secara komprehensif, ditelaah secara cermat, jangan sampai pedoman yang dikembangkan tidak nyambung dengan prosedur dan instrumen yang telah dikembangkan.
2. Perlu ada telaah pedoman secara cermat, jangan sampai kriteria kelulusan yang disebutkan di Pedoman tidak sesuai dengan skor yang dihasilkan oleh instrumen untuk melakukan evaluasi kinerja guru yang telah dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Berk, R.A. (1986). *Performance assessment: methods & applications*. London: The Johns Hopkins University Press.
- Brown, Arthur. <http://www.ed.state.nh.us/Certification/teacher.htm>
- Coombe, C., Al-Hambly, M., Davidson, P., & Troudi, S. (2007:200). *Evaluating teacher effectiveness in ESL/EFL contexts*. United States of America: The University of Michigan Press.
- Cruckshank, D.C. 1985. *Model for the Preparation of America's Teachers*. Bloomington: Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Danim, Sudarwan. (2010). *Profesionalisasi dan etika profesi guru*. Bandung: ALFABETA.
- Department of Education. 2003. *Certification Program for School Leaders (CPSL)*. http://www.doc.k12.hi.us/personnel/school/admincert_cpsl.htm
- Depdiknas. 2003. *Higher Education Long - Term Strategy*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
- Ditjen Dikti. 2008. *Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement*. Jakarta: Depdiknas.
- Gilley, J., Geis, G., & Seyfer C. 1987. *Let's Talk Certification*. Performance and Instruction Journal, February 1987.
- Illinois State Board of Education. 2003. *Minimum Requirements for State Certificates*. <File://A:/Certification/Minimum Requirement Booklet.htm>
- Keaten, J.A., Richardson & Elizabeth, M. (1993). *A field investigation of peer assessment as part of the student group grading process*. EDRS ED 361- 735.
- Marsh, C. (1996). *Handbook for beginning teachers*. South Melbourne: Longman.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.*
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*
- Priestly, M. (1982). *Performance assessment in education and training: Alternative techniques*. Englewood Cliffs Technology Publication.

- Reigeluth Charles (1983). *The elaboration theory of instruction*. An overview of their current status. Isdale NJ: Erlbaum.
- Sluijsmans, D.M.A(2002). Student involvement in assessment: The training of peer assessment skills. *Kerkrade: Open University Nederland*.
- Smither, J.W. (1998). *Performance appraisal: State of the art in practice*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Stigin, R. and Chapuis, J. 2012. *Introduction to student involved assessment for learning*, 2 nd edition. Boston: Addison Wesley.
- Tim. 2006. *Naskah Akademik*. Jakarta: Ditjen Dikti
- Tim. 2009. *Buku 3. Panduan Penyusunan Portofolio*. Jakarta: Dikti.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Fokus Media
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Usman, M.U. (2007). *Menjadi guru professional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Weeden, P., Winter, J., & Broadfoot,P. (2002). *Assessment: What's in it for school?*. London: Rousledge Falmer.

Lampiran 1: FGD TAHUN KE III

**REKAPITULASI MASUKAN FGD
TAHUN KE III**

REKAPITULASI MASUKAN
FGD MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI
Tanggal 24 Agustus 2013

No	Nama	Instansi Asal	Masukan
1.	Dr. Amat Jaedun	PPs UNY	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 3 hanya ini persyaratannya? - Usulan persyaratan (1) sudah habis masa berlakunya, (2) bersedia membayar biaya sertifikasi, (3) masih banyak persyaratan lain. - Hal 4 nomor 2 setelah poin e ditambah dengan f. Keputusan panitia tidak dapat diganggu gugat - Hal 4 poin 3 b, tes kinerja perlu dipikirkan mekanisme untuk cek validitas hasil. - Hal 4 baris 3 dari atas “keahlian” kompetensi UKG? - Hal 14, apakah tuntutan kompetensi profesional guru matematika, SMP, SMA dan SMK sama? - Hal 34, no 1, dari S1/D4. - Hal 35 no 1 guru yang kualifikasi besar dari S1 atau sedang melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi dari S1/D4 perlu ada poin, no 2 Frekuensi dikelas dan lamanya dikelas mohon diperhitungkan ulang, no 3 skor 0= bila tidak pernah berprestasi sama sekali, no 4 karya pengembangan prestasi antara artikel, modul, buku kalau bisa diberi bobot berbeda, no 5 tingkat = sekolah, MGMP/KKG, tingkat kabupaten/ provinsi dsb. - Hal 36, no 7 tingkat rayon, kabupaten/ kota dst
2.	Dr. Aman	PPs UNY	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 23 no 17 kesalahan ketik - Hal 25 no 8 kesalahan ketik - Hal 35 no 2 skor 5 dan skor 5. No 5 tambahkan kata “atau forum ilmiah” sesudah kata seminar...tingkat - Hal 36 no 6 pada aspek yang dinilai kata “dan” apa sebaiknya kata “atau”. - Hal 38 Kriteria diusulkan 1 tidak baik, 2 kurang baik, 3 cukup baik, 4 baik, 5 sangat baik. - Hal 39, sda

			<ul style="list-style-type: none"> - Hal 40 Penilai I, Penilai II - Hal 42 kriteria 1-5 mungkin sebaiknya dijelaskan.
3.	Dr. Heri Retnowati	PPs UNY	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 3, faktor kesehatan apakah masuk disyarat. - Hal 20, no 2 kata “siswa” sebaiknya diganti dengan “peserta didik” sesuai permen - Hal 21 no 10, mohon keterangan menghitung apa, indikator efisien - Hal 23, butir 17, sesudah kata minimal “berdasarkan atau berbasis... - Hal 39 no 9 ditambah dengan kata “dan menggunakan pendekatan/berbagai pendekatan missal kooperatif, PBL, dll.
4.	Prof. Dr. Suharjana	PPs UNY	<ul style="list-style-type: none"> - Pada Abstrak alinea 2 kata “penelitian riset dan pengembangan” sebaiknya “research and development”. - Abstrak alinea ke 3 salah ketik - Hal 3, sebelum gambar sebaiknya ada penjelasan/narasi dulu baru menampilkan gambar. - Hal 4, singkatan KSG. Bagaimana kalau dipisahkan antara pendidikan dan sosial. Salah ketik pada alinea terakhir. - Hal 20, no 4 kata “akan” pada Pak Ali akan mengajar.... Bagaimana kalau dihilangkan. Salah ketik pada baris dibawahnya. - Hal 21 salah ketik pada kata kelemahan. - Hal 23 salah ketik pada kriteria - Hal 35, salah ketik pada nomor 2 - Hal 38, kata kurang baik sebaiknya diganti dengan cukup. - Hal 39, sda - Hal 42, rubric diskripsi belum ada
5.	Dr. Nur Wangid	PPs UNY	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 3, akan lebih baik jika guru yang merasa memenuhi syarat dan minat bisa melakukan <i>self-assesment</i> terlebih dahulu dengan menggunakan instrumen yang sudah dipersiapkan. Misal: persyaratan administrasi yang harus dilengkapi, yang penilaian ulang dan pindah bidang berbeda. - Hal 6 no 3, tidak setiap guru mengajar,

			<p>guru BK tidak mengajar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apakah semua guru instrumennya sama? - Instrumen guru SD banyak perbedaan dengan instrumen untuk guru SMP, SMA, dan SMK, serta substansi akan berbeda. - Hal 38, instrumen nomor 3a sesuaikan dengan substansi tugas guru, guru bidang studi, guru BK - Kriteria 3 kurang baik, mestinya posisi netral bukan kurang baik. - Hal 42, Rubri penilaian belum ada
6.	Dr. Siti Irene	PPs UNY	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 34, buat deskripsi dari aspek-aspek yang dimiliki sehingga lebih jelas. - Hal 35, Untuk penilaian karya pengembangan profesi no 4, penentuan skornya perlu dicermati lagi mislanya jika punya 1 tetapi tingkat nasional atau internasional apakah nilai skornya Cuma 1. - Hal 36, no 6, Bagaimana jia jadi pengurus di tingkat kabupaten, provinsi apakah nilainya $\frac{3}{4}$? Perlu ada deskripsi yang jelas. - Hal 38, Kelengkapan materi, kelayakan isi penting sebelum menilai skor teknis - Hal 39, contoh dalam pelaksanaan pembelajaran dibedah dengan tingkat pendidikan SD, SMP, SMA. Dinamis kelas berbeda missal pendekatan pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar. - Hal 40 seduah nomor 12 ditambah dengan mendorong berpikir kritis. - Hal 42, deskripsi penilaian harus jelas. Terkait dengan pribadi yang berkarakter dalam lebih baik. Perlu dipilih yang lebih. Perlu dipilih yang lebih fokus 4 spesifik sesuai dengan tingkat guru SD/SMP/SMA.
7.	Yuli Prihatni, M.Pd	UST	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 8, Indikator esensial merupakan penanda ketercapaian KD sebaiknya menggunakan kata kerja yang operasional yang mudah terukur. - Hal 8, 2.1.1 memahami diganti dengan

			<p>menjelaskan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hal 8, 2.1.1. diganti dengan menjelaskan keunggulan dan kelemahan model pembelajaran. Menerapkan berbagai model pembelajaran sesuai karakteristik pelajaran yang diampu. - Hal 8, 3.1.1. diganti dengan mengembangkan RPP, mengembangkan model pembelajaran, mengembangkan bahan ajar. - Hal 10, 5.1.1. kata memahami diganti menggunakan. - Hal 12, 9.2.1. memahami diganti dengan menjelaskan. - Hal 34, rubric/pedoman penskoran - Hal 35 no 2, diklat non PLPG - Hal 39, setelah nomor 10 ditambah dengan melibatkan siswa dalam penggunaan media pembelajaran. - Hal 42, rubric pensekoran belum.
8.	Riana Nurhayati, M.Pd	UNY	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 4, salah ketik pada tulisan <i>online</i> dan semualembaga. - Hal 8, 2.1.1. setelah kata memahami di tambah dengan dan mampu menerapkan.... - Hal 8, 2.2.2. diganti dengan...mampu memahami dan menjelaskan kekurangan dan kelebihan dari model pembelajaran serta penggunaannya. - Hal 10, 5.1. kata ...pembelajaran... diganti dengan ...materi pelajaran... - Hal 10, 7.1 salah ketik - Hal 10, 7.1.1 ditambahkan kata ...dan menentukan...setelah kata menganalisis - Hal 11, 8.1.1. diganti dengan ...menetapkan prinsip-prinsip penilaian yang sesuai dalam pembelajaran. - Hal 12, 8.1 kesalahan ketik - Hal 15 kesalahan ketik. - Hal 16, sda - Hal 17, sda - Hal 20, sda - Hal 22, sda - Hal 23, sda

			<ul style="list-style-type: none"> - Hal 24, mungkin perlu dipisahkan untuk soal matematika untuk SD, SMP maupun SMA, karena berbeda jenjang, tingkat kesulitan juga berbeda, disini masih untuk umum. - Hal 34, kurang keterangan pedoman penskoran - Hal 35, kesalahan pengetikan - Hal 38, jika menggunakan 5 indikator cenderung memilih yang netral - Hal 39, kesalahan pengetikan - Hal 40, sda - Hal 42, kurang pedoman penskoran - Hal 44, kesalahan pengetikan - Hal 45, sda
9.	Zaenal Fanani, M.Pd	LPMP Kalteng	<ul style="list-style-type: none"> - Pada soal pedagogik matematika hal 21 butir 7 tertulis “Kegiatan yang dapat dilakukan guru di awal pembelajaran untuk mengingatkan kembali materi-materi yang telah dipelajari siswa dikenal dengan istilah...”. Saran saya menjadi “Kegiatan yang dapat dilakukan guru di awal pembelajaran untuk meningkatkan kembali dan mengaitkan materi-materi yang telah dipelajari dengan materi yang akan dipelajari peserta didik dikenal dengan istilah...” - Tambahan butir, “Jika sebagian besar (missal > 75%) peserta didik tidak mencapai kompetensi yang ditetapkan, maka guru melakukan remedial terhadap peserta didik yang belum mencapai kompetensi dengan cara: <ul style="list-style-type: none"> √ memberikan latihan soal √ melakukan pembelajaran ulang √ memberikan tugas pekerjaan rumah √ belajar kelompok - Pada instrumen Penilaian Perencanaan Pembelajaran (Instrumen Nomor 3a) halaman 38, perlu tambahan butir berkaitan dengan tujuan sesuai saran kurikulum 2013 “Semua tujuan yang disusun menggambarkan keterampilan proses (menanya, mengamati, mencoba, mengaitkan, menyajikan)”.

			<ul style="list-style-type: none"> - Pada Instrumen Penilaian Perencanaan Pembelajaran (Instrumen Nomor 3a) perlu tambahan butir berkaitan dengan skenario sesuai saran Kurikulum 2013: “Skenario pembelajaran mencerminkan pengembangan keterampilan proses peserta didik untuk mencapai berpikir tingkat tinggi”. - Pada Instrumen Penilaian Pelaksanaan Pembelajaran (Instrumen Nomor 3b) halaman 39 tentang Pra Pembelajaran, perlu tambahan butir: “Mengajukan problem yang menjadi stimulus awal peserta didik untuk dipecahkan melalui diskusi kelompok dan pemanfaatan sumber-sumber belajar”. - Pada Instrumen Penilaian Pelaksanaan Pembelajaran (Instrumen Nomor 3b) halaman 39 tentang pendekatan/strategi pembelajaran, perlu tambahan butir: “Membimbing peserta didik untuk menggunakan keterampilan proses untuk mencapai keterampilan berpikir tingkat tinggi”.
10.	I Wayan Gunartha	IKIP PGRI	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 1, perlu dicantumkan siapa akan memakai model ini (evaluatornya). - Hal 3, no 2 setelah kata “...syarat” ditambah dengan “dan yang telah mendaftar”. - Hal 4 kesalahan pengetikan. - Hal 6, sda - Hal 20, sda - Hal 21, sda - Hal 32, sda - Hal 35 nomor 3, perlu dijelaskan: <ul style="list-style-type: none"> √ yang sama sekali belum pernah bagaimana? √ yang pernah di tingkat kecamatan dan kabupaten? √ yang pernah di kecamatan, kabupaten, provinsi? √ yang pernah dikecamatan, kabupaten, provinsi, dan nasional? - Hal 36 no 6, kalau belum pernah sama sekali berapa skornya? - Hal 36 no 7, yang belum pernah

			bagaimana? - Hal 44 kesalahan pengetikan
11.	Supahar, M.Pd	UNY	<ul style="list-style-type: none"> - Kata siswa diganti dengan peserta didik. - Anak didik diganti dengan peserta didik. - Dalam setiap butir “adalah...” diganti dengan “adalah...” titiknya tiga saja. - Jenjang sekolah SMA/MA, SMP/MTs, SD/MI. - Hal 3 pada prosedur gunakan simbol diagram alir yang berlaku. - Hal 8, Proporsi C1, C2, C3, C4, dst belum seimbang. - Hal 14 no 1.3.2. bagaimana untuk guru SMP dan SMK. - Hal 19 no 1.13.3. sda - Hal 20, kesalahan pengetikan - Hal 22, sda - Hal 23, sda - Hal 24, sda - Hal 32, apakah sudah dipertimbangkan komposisi dari distribusi pilihan jawaban (a, b, c, d) secara seimbang? - Hal 34, kesalahan pengetikan. - Hal 37, jika pakai rubrik seperti pada instrumen sebelumnya akan lebih mudah menskoranya. - Perlu disesuaikan kategori dengan pernyataan. - Hal 40, bagaimana kalau tulisannya baik dan benar tapi secara lisan tidak baik dan benar, cara menilainya bagaimana. Sarannya: dipecah saja menjadi dua bagian yaitu lisan dan tulisan - Hal 41, kayaknya akan lebih mudah menskoranya jika disediakan rubrik seperti pada halaman instrumen penilai portofolio. - Hal 42, Persyarakata penskoran/rubrik.
12.	Edi Istiyono	UNY	<p>Kompetensi Pedagogik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indikator 1.1.1. menentukan kemampuan dasar yang berkaitan dengan mata pelajaran <p>Butir</p>

			<p>1. Kemampuan yang mendukung keberhasilan peserta didik dalam mata pelajaran...adalah...</p> <p>a. . b. . c. . d. . e. .</p> <p>Indikator 4.2.1. memilih media yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran.</p> <p>Butir</p> <p>2. Media pembelajaran yang cocok untuk peserta didik SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK...</p> <p>a. . b. . c. . d. . e. .</p> <ul style="list-style-type: none"> - Butir no 2, terlalu spesifik “perkalitan” kenapa tidak yang lebih umum. - Butir no 19, karena menerapkan, sebaiknya diberikan hasil pengamatan siklus I, tentukan langkah untuk siklus II. - Butir no 20 Mislnya Rumusan masalah yang sesuai untuk PTK adalah... <p>Kompetensi Profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Untuk SMP/MTs pilihan jawaban 4 (a, b, c, d) - Untuk SMA/MA/SMK pilihan jawaban 5 (a, b, c, d, e) - Sebaiknya soal dibedakan SMP, SMA, SMK. - Sebaiknya pilihan jawaban yang berupa angka diurutkan dari kecil ke besar atau sebaliknya. - Sebaiknya digunakan istilah “peserta didik” masih ada “siswa”, “anak didik”.
--	--	--	---

Lampiran 2: Telaah Produk Tahun ke III

**REKAPITULASI MASUKAN
TELAAH PRODUK
TAHUN KE III**

REKAPITULASI TELAAH AHLI
 PRODUK PENELITIAN HIBAH PASCASARJANA
 JUDUL: MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCASERTIFIKASI
 Hari, tanggal: Rabu, 20 November 2013

No	Nama	Masukan
1.	Prof. Zamroni, Ph.D	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 3, bagi guru yang tidak lulus tes kinerja, kembali tes dari awal atau hanya ikut tes kinerja. Tidak ada penjelasan - Instrumen no 4 hal 42. Kemampuan bermasyarakat →terlalu kabur, lebih baik menggunakan istilah “berkomunikasi”.
2.	Prof. Dr. Haryadi, M.Pd	<ul style="list-style-type: none"> - Kesalahan ejaan contoh kata pasca sertifikasi, seharusnya pascasertifikasi. - Kesalahan ketik - Perlu tambahan SOP/bagan alur - Soal matematika untuk siapa (siswa SMA atau guru SMA) - Bagaimana dengan guru matapelajaran yang lain.
3.	Dr. Jailani	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 4, kesalahan pengetikan, - Hal 4, kemampuan menyusun SAP/RPP? - Hal 8, Taksonomi bloom sudah direvisi 12 tahun yang lalu untuk itu perlu penyesuaian - Hal 8, 2.1.1, interaksi stimulus dan respon terlalu spesifik - Hal 9, Karakteristik mata pelajaran, SK/KD matematik 3.2.1 mapel perlu diperhatikan, - Hal 20 no 3 tidak esensial, no 4 contohnya tidak cocok, karena kompetensi yang satu memerlukan kompetensi yang lain (hirarkis) - Hal 21 no 6, sda - Hal 21 no 7, kata materi terlalu esensi (hafalan kurang esesnaial - No 8, kurang esensial - No 9, kurang bisa mengembangkan kompetensi interpersonal - No 10, matrik ordo 3 x 3 dibuat lebih umum. - Hal 22 no 13, tidak esensial malah bisa terjebak mengukur kemampuan bahasa Inggris - No. 14, apakah mengukur istilah saja? Lebih baik ditingkatkan ke yang lebih tinggi - Hal 24 no 1, bilangan irrasional, dihilangkan. - No 2 kata pada dihilangkan dan setelah kata aritmatik ditambah dengan mempunyai sifat imajiner. - No 3 kata seterusnya diganti dengan demikian seterusnya sampai berhenti. Kata jumlah seluruh

		<p>diganti dengan Panjang, setelah kata bola ditambah dengan seluruhnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hal 25 no 9, kata rusuk diganti dengan sisi alas - Hal 27 no 18, ditambahkan dengan kata Di sebuah took alat tulis,... ditambahkan kata tersebut setelah kata dan 3 buah pensil - Hal 39 No B ditambahkan dengan Kejelasan dalam memilih/membuat strategi. - Sda, Ketepatan dalam memilih strategi. - Hal 40 No D ditambah dengan no 13 Menunjukkan semangat/antusias dalam pembelajaran - Hal 44 alinea ke dua dari bawah, disesuaikan dengan jumlah item tes yang sudah direvisi
4.	Prof. Dr. Siti Partini Suardiman	<ul style="list-style-type: none"> - Kesalahan ketik pada abstrak, - Hal 4, Kesalahan ketik - Hal 20, apakah selalu pakai titik-titik (...) pada setiap pertanyaan - Hal 22 salah ketik dan no 15 arahnya kemana, karena jawabannya bisa akuntabel dan bisa juga objektif - Hal 23 salah ketik - Hal 32 no 39, dari kelima perangkat lunak di atas, yang dimaksud dengan kata “di atas” itu tidak diketahui. - Hal 34, pada kolom aspek yang dinilai ada pakai koma ada yang tidak, seharusnya bagaimana? - Hal 35 untuk prestasi akademik, apakah tidak ada rentang waktunya, kemudian bagaimana kalau mereka ada yang juara 1, 2, 3 dst apakah skornya berbeda? Mungkin juga ada yang juara 1 di kecamatan 4 kali apakah skornya tetap 1 atau bagaimana? - Hal 37, apa yang dimaksud dengan penilaian perencanaan pelaksanaan pembelajaran. - Hal 38, konsisten menggunakan istilah skor total, total skor, dan jumlah skor - Hal 42 aspek 5, mengukur dua hal yaitu kearifan dan kedewasaan, apakah tidak sebaiknya antara kearifan dan kdewasaan ini dipisahkan.
5.	Prof. Dr. Yoyon Suryono	<ul style="list-style-type: none"> - Halaman abstrak ada yang salah ketik - Apakah bisa ditambah satu langkah pada prosedur setelah tes tulis dan sebelum portofolio.
6.	Prof. Dr. Sukadiyanto	<ul style="list-style-type: none"> - Hal 3 kesalahan pengetikan - Hal 4, sda - Hal 20, sda - Hal 21, sda - Hal 23, sda - Hal 24, sda - Hal 26, sda

		<ul style="list-style-type: none"> - Hal 28, sda - Hal 32, sda - Hal 34, sda - Hal 35, sda - Hal 39, sda - Hal 44, sda - Hal 45, sda - Hal 46, sda
--	--	--

Lampiran 3: Produk Penelitian Tiga Tahun

LAMPIRAN PRODUK PENELITIAN (Tahun I, Tahun II, Tahun III)



PRODUK PENELITIAN
MODEL EVALUASI KINERJA GURU
PASCA SERTIFIKASI

PENELITIAN HIBAH PASCASARJANA
TAHUN KE III

Peneliti:
Badrun Kartowagiran
Soenarto
Bruri Triyono

PASCASARJANA UNY

=====

2013

MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI

Abstrak

Oleh: **Badrun Kartowagiran**

Soenarto

Bruri Triyono

Penelitian hibah pascasarjana ini bertujuan untuk mengembangkan model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, yang terdiri atas: (1) prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, (2) instrumen yang digunakan untuk evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan (3) panduan dalam melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk membantu mahasiswa pascasarjana agar cepat lulus dengan cara melibatkan mereka dalam penelitian. Penelitian ini terdiri atas penelitian payung yang dilakukan oleh peneliti utama, dan penelitian anak payung yang dilakukan oleh mahasiswa. Penelitian ini merupakan *multy year research*; tahun pertama dilakukan tahun 2011, tahun kedua dilakukan tahun 2012, dan tahun ke 3 dilaksanakan pada tahun 2013.

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R & D). Pada tahun pertama (2011), yang dilakukan adalah mengkaji dan merevisi prosedur model evaluasi kinerja guru yang telah dikembangkan tahun 2009 dengan mempertimbangkan masukan dan hasil penelitian anak payung. **Tahun pertama**, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa S2 PEP. **Tahun kedua** (2012), yang dilakukan adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru, yang terdiri atas: (1) instrumen nomor 1, yakni soal tes keahlian guru (misal, Matematika, Bahasa Inggris, dan Fisika), (2) instrumen nomor 2, yakni instrumen untuk menilai portofolio terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, misal karya ilmiah, penelitian tindakan, keikutsertaan guru dalam pelatihan dan seminar, (3) instrumen nomor 3, yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru, dan (4) instrumen nomor 4, yakni instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru. **Tahun kedua**, mahasiswa yang dilibatkan ada tiga mahasiswa; satu orang mahasiswa S3 PEP dan dua orang mahasiswa S2 PEP. Instrumen nomor 1 diujicobakan ke guru dan dilakukan analisis butir, instrumen nomor 2 ditelaah pakar, instrumen nomor 3 dan nomor 4 diujicobakan divalidasi dengan teknik analisis faktor dan estimasi reliabilitasnya digunakan koefisien Kappa. **Tahun ketiga** (2013) yang akan dilakukan adalah mengembangkan panduan yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Tahun ketiga, peserta FGD adalah 25 pakar dari beberapa perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi guru. Tahun ketiga melibatkan dua mahasiswa S3 dan satu mahasiswa S2.

Hasil penelitian **tahun pertama** adalah prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan tiga mahasiswa magister yang terlibat lulus semua. Hasil penelitian **tahun kedua** adalah instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru yang terdiri atas: instrumen nomor 1, instrumen nomor 2, instrumen nomor 3, dan instrumen nomor 4. Selain itu, penelitian tahun kedua juga mampu mengantarkan dua mahasiswa S2 PEP menyelesaikan belajarnya, dan satu orang mahasiswa S3 PEP sudah mengumpulkan data penelitian untuk disertasinya. Hasil

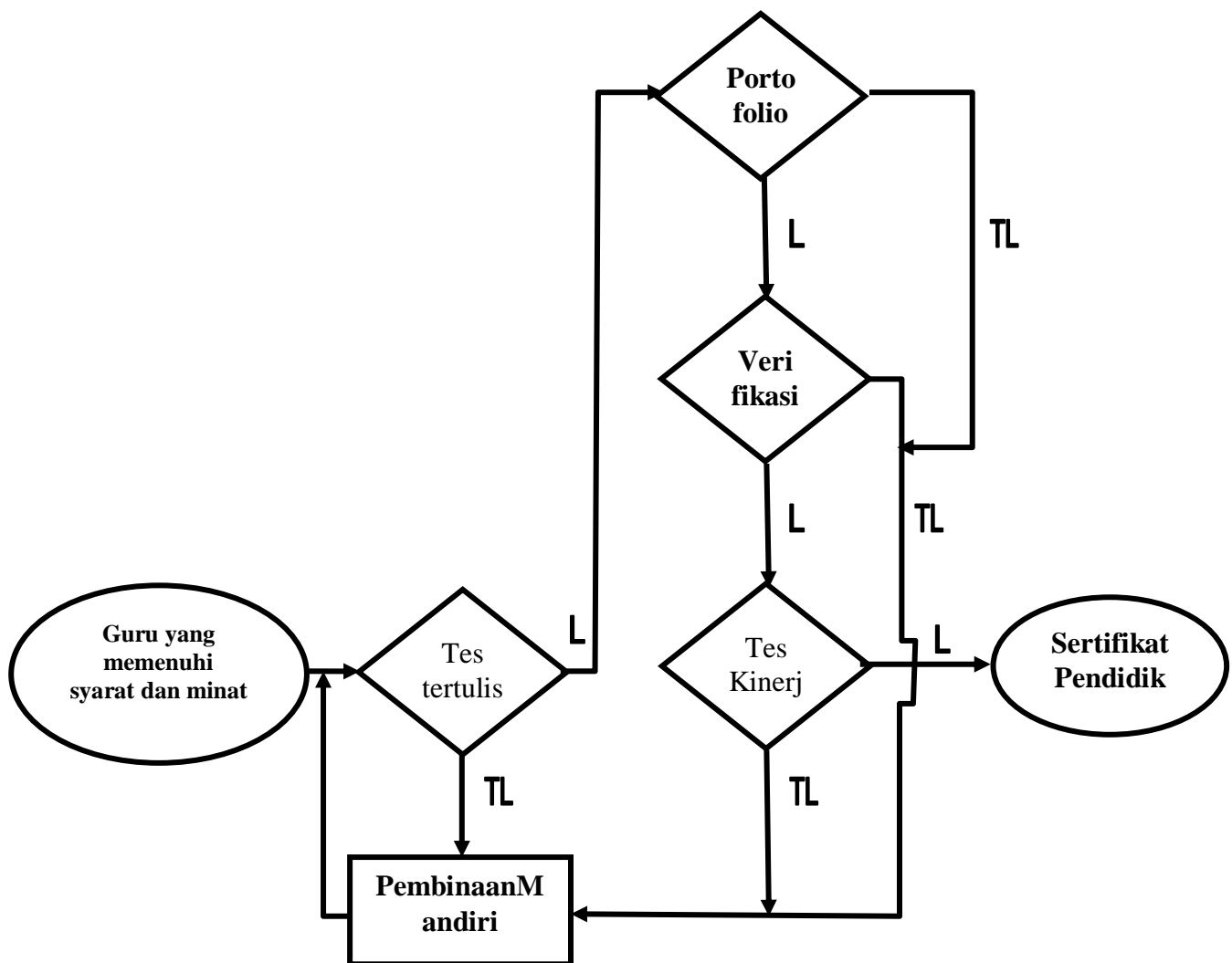
penelitian **tahun ketiga** (2013) adalah pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru dan Buku model evaluasi kinerja guru. Model evaluasi kinerja guru dalam penelitian ini terdiri atas: (1) prosedur pelaksanaan evaluasi kinerja guru, (2) instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru, dan (3) pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Tahun ketiga ini mampu menghantarkan seorang mahasiswa program master lulus dan dua orang mahasiswa program doktor mengumpulkan data.

MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI

Terdiri dari tiga bagian:

1. Prosedur pelaksanaan evaluasi kinerja guru
2. Instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja guru
3. Pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru

BAGIAN I
PROSEDUR PELAKSANAAN EVALUASI
KINERJA GURU
(PRODUK TAHUN KE I)



Gambar 1. Prosedur Evaluasi Kinerja Guru

Penjelasan Gambar:

1. Guru yang memenuhi syarat adalah guru:
 - a. pasca sertifikasi yang sudah habis masa berlakunya (4 tahun)
 - b. guru yang berminat, ditunjukkan dengan cara mendaftar pada dinas pendidikan tingkat kabupaten/kota dan membayar biaya sertifikasi ke dua dan seterusnya
2. Guru yang memenuhi syarat, selanjutnya menempuh ujian (tes) tulis. Ujian tulis ini memiliki karakteristik sebagai berikut.

- a. soal dibuat oleh KSG (Dikti atau BPSDMPK & PMP) dan memiliki kualitas tinggi yang mampu menyeleksi guru yang profesional di bidangnya
 - b. uji tulis secara bertahap dilakukan dengan *online*; uji tulis secara online ini dapat dilakukan di LPTK atau LPMP atau P4TK
 - c. hasil tes dianalisis oleh KSG (Dikti atau BPSDMPK & PMP)
 - d. penentu kelulusan uji tulis adalah KSG (Dikti atau BPSDMPK & PMP)
 - e. guru dikatakan lulus bila skor hasil tes tertulis minimum 75 dari skor maksimum 100
3. Guru yang sudah lulus uji tulis selanjutnya:
- a. mengumpulkan portofolio yang mencakup:
 - (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) prestasi akademik, (4) karya pengembangan profesi, (5) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (6) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Portofolio dinilai oleh LPTK (asesor dari LPTK) dengan menggunakan instrumen yang telah disiapkan oleh peneliti.
 - (2) Untuk mengurangi ketidak jujuran guru dalam mengumpulkan portofolio dilakukan verifikasi portofolio. Verifikasi ini dilakukan oleh LPTK, bisa sebagian atau seluruh portofolio. Misal, asesor meragukan keaslian bukti penelitian tindakan maka guru diminta menjelaskan secara langsung (tatap muka antara asesor dan guru) penelitian yang telah dilakukan tersebut.
 - b. menempuh uji atau tes kinerja

Tes kinerja yang dalam hal ini berupa praktik mengajar atau pelaksanaan pembelajaran dinilai oleh kepala sekolah, teman sejawat (pengawas), dan siswa untuk guru SMP, SMA, dan SMK, sedangkan untuk guru SD hanya dinilai oleh kepala sekolah dan pengawas. Peserta yang lulus tes kinerja mendapat sertifikat pendidik, sedangkan peserta yang tidak lulus mempersiapkan diri lebih baik. Persiapan diri ini dilakukan secara mandiri, baik cara maupun pembiayaannya.

Semua proses sertifikasi ini di bawah koordinasi dan pengawasan KSG, jadi sewaktu-waktu diperlukan KSG dapat melakukan koordinasi antara semua lembaga/institusi yang terlibat. KSG juga memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan sertifikasi guru, utamanya obyektivitas penilaian, baik yang dilakukan asesor, kepala sekolah maupun pengawas.

BAGIAN II
INSTRUMEN MODEL EVALUASI
KINERJA GURU

Instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru dalam model ini terdiri dari:

- 1.instrumen nomor (1), yakni soal tes keahlian guru (misal, Matematika, Bahasa Inggris, dan Fisika),
- 2.instrumen nomor (2), yakni instrumen untuk menilai portofolio terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, misal karya ilmiah, penelitian tindakan, keikut sertaan guru dalam pelatihan dan seminar,
- 3.instrumen nomor (3), yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru,
- 4.instrumen nomor 4, yakni instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru

Contoh Instrumen nomor (1)
Kisi-kisi dan Soal Matematika

1) Kisi-kisi Kompetensi Pedagogik Guru Matematika SMP/SMA/SMK

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	Menguasai karak-teristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1. Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.	1.1.1 Menyebutkan kegunaan pretes dalam pembelajaran		√					1
		1.2. Mengidentifikasi bekalajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu	1.2.1 Menentukan kompetensi awal peserta didik sebelum membelajarkan kompetensi tertentu			√				2
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	2.1.1 Memahami teori belajar yang menekankan interaksi stimulus dan respon		√					3
		2.2. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.	2.2.2. Menganalisis penggunaan model pembelajaran				√			4
3	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.	3.1.1. Menelaah penggunaan prinsip-prinsip yang digunakan dalam				√			5

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
			pengembangan kurikulum							
		3.2. Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.	3.2.1. Menentukan cakupan tujuan pembelajaran yang akan dilaksanakan			√				6
		3.3. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.	3.3.1. Menggunakan pengalaman belajar siswa untuk memulai pembelajaran			√				7
4	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.	4.1.1. Mengidentifikasi cakupan komponen rancangan pembelajaran			√				8
		4.2. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.	4.2.1. Mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan penggunaan media pembelajaran				√			9
5	Memanfaatkan teknologi	5.1. Memanfaatkan	5.1.1. Memahami		√					10

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
	informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.	manfaat penggunaan teknologi dan informasi dalam pembelajaran							
6	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktuali-sasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.	6.1.1. Menentukan kegiatan yang menunjang prestasi akademik peserta didik			√				11
		6.2. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.	6.2.1. Menentukan jenis kegiatan yang dapat merangsang potensi peserta didik			√				12
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.	7.1.1 Menganalisis strategi yang digunakan untuk mengkomunikasikan pesan dari guru kepada siswa.				√			13
		7.2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan	7.2.1 Mengkomunika			√				14

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
		santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) menyiapkan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.	sikan pesan melalui permainan edukatif.							
8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	8.1. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.	8.1.1. Menganalisis prinsip-prinsip penilaian yang digunakan dalam pembelajaran.					√		15
		8.2. Menentukan prosedur	8.2.1.					√		16

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
		penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	Mengidentifikasi prosedur penilaian yang tepat							
9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepen-tingan pembelajaran.	9.1. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar	9.1.1. Memahami ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan dalam menentukan kriteria ketuntasan minimal.		√					17
		9.2. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.	9.2.1. Memahami kegunaan penilaian bagi siswa		√					18
		9.3. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.	9.3.1. Menentukan tindak lanjut berdasarkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan kualitas pembelajaran.			√				19
		9.4. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk	9.4.1 Menerapkan prinsip-prinsip			√				20

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
		meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.	penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki dan mengembangkan kualitas pembelajaran							

2) Kisi-kisi Kompetensi Profesional Guru Matematika SMP/SMA/SMK

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	1.1.Menggunakan bilangan, hubungan di antara bilangan, berbagai sistem bilangan dan teori bilangan.	1.1.1. Menentukan jenis akar-akar kuadrat dari suatu persamaan kuadrat		√					1
			1.1.2. Menerapkan konsep barisan dan deret aritmatika			√				2
			1.1.2. Memecahkan permasalahan yang terkait dengan konsep barisan dan deret geometri				√			3
		1.2.Menggunakan pengukuran dan penaksiran.	1.2.1. Memutuskan bangun yang memiliki luas tersesar diantara beberapa bangun				√			4
		1.3. Menggunakan logika matematika.	1.3.1. Memahamilingkar an suatu pernyataan majemuk		√					5
			1.3.2. menentukan pernyataan yang ekuivalen dengan pernyataan yang diketahui (SMA)		√					6

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
		1.4. Menggunakan konsep konsep geometri.	1.4.1. Menemukan nilai sinus dari suatu sudut yang terbentuk antara dua bidang				√			7
			1.4.2. Menganalisis jarak antara titik dengan garis pada sebuah bangun ruang				√			8
			1.4.3. Menghitung volume prisma apabila unsure-unsurnya diketahui			√				9
		1.5. Menggunakan konsep-konsep statistika dan peluang.	1.5.1 Menerapkan konsep permutasi untuk menyelesaikan masalah			√				10
			1.5.2 Menentukan peluang suatu kejadian tunggal			√				11
			1.5.3. Menganalisis peluang dari suatu kejadian majemuk				√			12
			1.5.4. Menggunakan kaidah pencacahan dalam menyelesaikan masalah			√				13

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
		1.6. Menggunakan pola dan fungsi.	1.6.1. Menentukan fungsi komposisi dari dua buah fungsi.			√				14
			1.6.2. Menganalisis pola barisan bilangan				√			15
			1.6.3. Menentukan nilai fungsi invers dari suatu fungsi komposisi			√				16
			1.6.4. Menentukan nilai minimum dari fungsi kuadrat			√				17
		1.7. Menggunakan konsep-konsep aljabar.	1.7.1. Menganalisis permasalahan yang terkait dengan sistem persamaan linear dua variabel				√			18
			1.7.2. Menentukan penyelesaian dari pertidaksamaan eksponensial			√				19
			1.7.3. Menentukan penyelesaian dari suatu pertidaksamaan linear			√				20
			1.7.4. Menggunakan sifat-sifat fungsi logaritma dalam			√				21

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
			pemecahan masalah							
		1.8. Menggunakan konsep-konsep kalkulus dan geometri analitik.	1.8.1. Menentukan integral fungsi aljabar			√				22
			1.8.2. Menentukan integral tak tentu dari fungsi trigonometri			√				23
			1.8.3. Menghitung nilai limit fungsi aljabar			√				24
			1.8.4. Menghitung luas daerah yang dibatasi oleh 2 grafik fungsi yang diketahui atau beberapa titik yang dilaluinya			√				25
			1.8.5. Memanfaatkan aturan-aturan yang berlaku dalam segitiga untuk menyelesaikan masalah.			√				26
		1.9. Menggunakan konsep dan proses matematika diskrit.	1.9.1. Menggunakan diagram Venn dalam penyelesaian masalah			√				27
			1.9.2. Menganalisis permasalahan yang terkait dengan				√			28

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
			aturan keterbagian.							
		1.10. Menggunakan trigonometri	1.10.1. Menemukan penyelesaian dari suatu persamaan trigonometri			√				29
			1.10.2.menghitung nilai tangen sudut lain yang berkaitan dengan sudut tersebut.			√				30
		1.11. Menggunakan vektor dan matriks.	1.11.1. Menyelesaikan masalah terkait persamaan matriks			√				31
			1.11.2. Menentukan nilai determinan suatu matriks ordo 3 x 3			√				32
			1.11.3. Menggunakan determinan matriks untuk menyelesaikan masalah			√				33
			1.11.4. Mampu melakukan operasi aljabar beberapa vektor			√				34
			1.11.5. Menggunakan proyeksi skalar vektor untuk menyelesaikan masalah			√				35

No	Kompetensi Inti (Standar Kompetensi)	Kompetensi Guru Mata Pelajaran (Kompetensi Dasar)	Indikator Esensial	KOGNITIF BLOOM						NO Butir
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	
		1.12. Menjelaskan sejarah dan filsafat matematika.	1.12.1. Mengenal matematikawan dan hasil karyanya.		√					37
			1.12.2. Menganalisis aliran-aliran dalam matematika				√			38
		1.13. Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, alat hitung, piranti lunak komputer, model matematika, dan model statistika.	1.13.1. Menentukan piranti lunak yang dapat digunakan dalam pembelajaran matematika		√					39
			1.13.2. Memodelkan dan memecahkan suatu permasalahan matematika				√			36
			1.13.3. Menganalisis penggunaan MS Excell untuk menyajikan data (SMA)		√					40

SOAL PEDAGOGIK MATEMATIK

1. Salah satu kegunaan *pre-test* sebelum pembelajaran adalah
 - a. mengidentifikasi kemampuan awal anak didik
 - b. mengidentifikasi kemajuan belajar anak didik
 - c. sebagai pertimbangan kenaikan kelas
 - d. mengidentifikasi latar belakang ekonomi siswa
2. Sebelum membelajarkan kompetensi perkalian bilangan, kemampuan awal yang harus dimiliki siswa adalah
 - a. kemampuan mengurangi
 - b. kemampuan membagi
 - c. kemampuan menjumlah
 - d. kemampuan mengukur
3. Teori belajar yang menyatakan bahwa belajar merupakan perubahan tingkat laku yang terjadi akibat dari interaksi antara stimulus dan respon adalah
 - a. Behavioristik
 - b. Kognitif
 - c. Sibernetik
 - d. Humanistik
4. Pak Ali akan mengajar kompetensi dasar menggunakan aturan pangkat, akar, dan logaritma. Pak Ali siswa membagi siswa ke dalam kelompok belajar sehingga setiap anggota kelompok bertanggung jawab atas penguasaan setiap topik. Model pembelajaran yang digunakan Pak Ali adalah
 - a. *Teams Games Tournament*
 - b. *Lesson Study*
 - c. *Jigsaw*
 - d. *Team Pair Share*
5. Bagian-bagian dari kurikulum tidak terlepas satu dengan yang lainnya, melainkan memiliki hubungan fungsional yang bermakna sesuai dengan jenjang pendidikan, struktur dalam satuan pendidikan, dan tingkat perkembangan siswa sehingga mempermudah pelaksanaan pembelajaran. Prinsip pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kondisi di atas adalah
 - a. fleksibilitas
 - b. berorientasi tujuan
 - c. relevansi
 - d. berkesinambungan
6. Dalam rencana pelaksanaan pembelajaran, proses dan hasil belajar yang diharapkan dapat dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar yang telah ditentukan tertuang dalam

- a. tujuan pembelajaran
 - b. strategi pembelajaran
 - c. metode pembelajaran
 - d. materi pembelajaran
7. Kegiatan yang dapat dilakukan guru di awal pembelajaran untuk mengingatkan kembali materi-materi yang telah dipelajari siswa dikenal dengan istilah
- a. persepsi
 - b. apersepsi
 - c. konfirmasi
 - d. koordinasi
8. Komponen rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat cara guru menyampaikan isi kurikulum adalah
- a. tujuan pembelajaran
 - b. metode pembelajaran
 - c. materi pembelajaran
 - d. penilaian hasil belajar
9. Perhatikan pernyataan-pernyataan berikut!
- 1. Diperlukan biaya mahal untuk investasi awal
 - 2. Keterbatasan sumberdaya manusia
 - 3. Tidak mampu menampilkan gambar dan suara
 - 4. Tampilan yang dihasilkan monoton
- Dari pernyataan-pernyataan di atas, yang merupakan kelemahan penggunaan media berbantuan komputer adalah
- a. 1 dan 2
 - b. 1 dan 3
 - c. 2 dan 4
 - d. 3 dan 4
10. *Software* yang dapat digunakan untuk menghitung matriks ordo 3x3 secara efisien adalah
- a. *Ms. Word*
 - b. *Ms. Excel*
 - c. *Turbo Pascal*
 - d. *Matlab*
11. Kegiatan yang dapat dilakukan guru untuk menunjang prestasi akademik anak didik adalah dengan cara....
- a. mengadakan jam tambahan dengan memungut biaya kepada anak didik
 - b. menggunakan metode *driil* tanpa mempertimbangan pemahaman siswa
 - c. menyediakan waktu untuk melayani bimbingan di luar jam pelajaran
 - d. memberikan tugas sebanyak-banyaknya kepada anak didik

12. Kegiatan pembelajaran yang dapat merangsang anak didik untuk menyampaikan ide-ide yang mereka miliki adalah melalui
- ekspositori
 - narasi
 - apersepsi
 - diskusi
13. Ketika mengoreksi hasil pekerjaan siswa, Pak Budi memberikan catatan pada lembar jawaban siswa sebelum pekerjaan itu dikembalikan. Pemberian catatan tersebut dilakukan dengan memberi tanda pada langkah yang keliru yang dilakukan siswa sehingga membuat pekerjaannya salah dan memberi solusi langkah yang yang sebaiknya dilakukan sehingga soal tersebut dapat diselesaikan dengan benar. Langkah yang dilakukan Pak Budi tersebut memenuhi salah satu komponen umpan balik yang efektif yaitu
- Recognition of the desired goal*
 - Evidence about present position*
 - Some understanding of a way to close the gap between the two*
 - Make the result perfect*
14. Pemberian pengertian bahwa setiap siswa merupakan bagian dari kelompok sehingga setiap siswa harus memberikan hal yang terbaik untuk kebaikan kelompoknya dapat dilakukan dengan model pembelajaran kooperatif tipe
- Jigsaw*
 - Numbered Head Together*
 - Teams Games Tournament*
 - Student Teams Assisted Divisions*
15. Dalam melakukan penilaian, Bu Ani tidak memberikan nilai berdasarkan latar belakang agama, ekonomi, sosial, budaya, dan hubungan emosional dengan anak didik. Dengan demikian, Bu Ani telah melaksanakan prinsip penilaian yaitu
- valid
 - transparan
 - akuntabel
 - objektif
16. Seorang guru matematika ingin menilai bagaimana anak didik melakukan penyelidikan tentang bangun-bangun ruang yang ada di lingkungan sekolah untuk selanjutnya diukur besaran-besarannya. Penyelidikan dilakukan dengan mencakup perencanaan, pengumpulan data, pengorganisasian, pengolahan, dan penyajian data. Penilaian yang tepat digunakan oleh guru tersebut adalah

- a. penilaian kinerja
 - b. penilaian proyek
 - c. penilaian produk
 - d. Penilaian portofolio
17. Tiga hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan criteria ketuntasan minimal adalah
- a. kompleksitas indikator, daya dukung, *intake* guru
 - b. kompleksitas indikator, daya dukung, *intake* siswa
 - c. daya dukung, *intake* siswa, intake guru
 - d. daya dukung, *intake* siswa, status sekolah
18. Hasil penilaian yang dilakukan oleh guru diharapkan dapat dimanfaatkan siswa untuk
- a. membantu orang tua menyediakan sarana dan prasarana
 - b. membantu sekolah menentukan kebijakan
 - c. menentukan kriteria ketuntasan minimal
 - d. mengetahui konsep atau teori yang belum dikuasai
19. Tahapan penelitian tindakan kelas yang dapat digunakan guru dalam menentukan langkah yang akan ditempuh pada siklus selanjutnya adalah
- a. refleksi
 - b. kolaborasi
 - c. observasi
 - d. perencanaan
20. Tujuan utama penelitian tindakan kelas adalah
- a. membandingkan keefektifan model pembelajaran
 - b. mendeskripsikan kegiatan belajar siswa
 - c. meningkatkan kualitas pembelajaran
 - d. mengidentifikasi kesulitan belajar siswa

SOAL MATEMATIKA SMA

1. Dari persamaan kuadrat berikut yang memiliki dua akar bilangan irrasional adalah
 - a. $x^2 - 4x + 4 = 0$
 - b. $x^2 - 3x + 6 = 0$
 - c. $x^2 - 5x - 3 = 0$
 - d. $-2x^2 - 3x - 1 = 0$
2. Pada suatu barisan aritmatika berlaku $U_1 + U_9 + U_{17} = 111$. Suku ke-9 barisan tersebut adalah
 - a. 29
 - b. 33
 - c. 37
 - d. 41
3. Sebuah bola jatuh dari ketinggian 12 m dan memantul kembali dengan ketinggian $\frac{3}{4}$ kali tinggi sebelumnya, seterusnya sampai berhenti. Jumlah seluruh lintasan bola tersebut adalah
 - a. 48 m
 - b. 36 m
 - c. 72 m
 - d. 84 m
4. Perhatikan pernyataan berikut!
 1. Lingkaran dengan jari-jari 7 cm
 2. Persegi dengan panjang diagonal $12\sqrt{2}$
 3. Persegi panjang dengan panjang 13 cm dan lebar 11 cm
 4. Segitiga siku-siku dengan panjang sisi tegaknya 20 cm dan 15 cmDiantara keempat bangun di atas, bangun yang memiliki luas terbesar adalah bangun pada pernyataan
 - a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
5. Ingkaran dari pernyataan "*Andi gemar bermain sepak bola dan bulu tangkis*" adalah
 - a. Andi tidak gemar bermain sepak bola atau Andi tidak gemar bermain bulu tangkis
 - b. Andi tidak gemar bermain sepak bola dan Andi tidak gemar bermain bulu tangkis
 - c. Andi tidak gemar bermain sepak bola atau Andi gemar bermain bulu tangkis
 - d. Andi gemar bermain sepak bola atau Andi tidak gemar bermain bulu tangkis

6. Perhatikan pernyataan berikut ini!
“Jika Budi naik kelas maka Ia dibelikan sepatu baru”
 Pernyataan yang ekuivalen dengan pernyataan di atas adalah
- Jika Budi tidak naik kelas maka ia tidak dibelikan sepatu baru
 - Jika Budi tidak dibelikan sepatu baru maka Budi tidak naik kelas*
 - Jika Budi dibelikan sepatu baru maka Budi naik kelas
 - Jika Budi naik kelas maka Budi tidak dibelikan sepatu baru
7. Pada kubus ABCD . EFGH, jika α adalah sudut antara bidang ACH dan ACE, maka $\sin \alpha = \dots$
- $\frac{1}{2}\sqrt{2}$
 - $\frac{1}{2}\sqrt{3}$
 - $\frac{1}{3}\sqrt{3}$
 - $\sqrt{3}$
8. Diketahui limas beraturan T.ABCD. Panjang rusuk alas limas tersebut adalah 12 cm sedangkan panjang rusuk tegaknya adalah $12\sqrt{2}$ cm. Jarak A ke TC adalah
- 12 cm
 - $6\sqrt{6}$ cm
 - $12\sqrt{6}$ cm
 - 18 cm
9. Diketahui prisma tegak segitiga ABC.DEF. Panjang rusuk AB = 5 cm, BC = 7 cm, dan AC = 8 cm. Panjang rusuk tegak adalah 12 cm. Volume prisma tegak tersebut adalah....
- 100 cm^3
 - $100\sqrt{3} \text{ cm}^3$
 - 120 cm^3
 - $120\sqrt{3} \text{ cm}^3$
10. Sebuah kelas di SMA X terdiri atas 30 siswa. Pada kelas tersebut akan dilakukan pemilihan 3 pengurus kelas yaitu ketua, sekretaris, dan bendahara. Banyaknya cara

memilih yang mungkin terjadi adalah....

- a. 42.360
- b. 24.360
- c. 12.360
- d. 6.360

11. Apabila dua buah dadu dilemparkan, peluang muncul mata dadu berjumlah 7 adalah....

- a. $\frac{1}{3}$
- b. $\frac{1}{6}$
- c. $\frac{1}{8}$
- d. $\frac{1}{12}$

12. Pada pelemparan sebuah dadu, A adalah kejadian munculnya angka ganjil dan B adalah kejadian munculnya angka prima. Peluang kejadian A atau B adalah

- a. $\frac{1}{3}$
- b. $\frac{1}{2}$
- c.
- d. 1

13. Rani akan menghadiri pesta ulang tahun temannya, dia memiliki 5 gaun, 4 sepatu, dan 3 tas. Banyak pilihan gaun, sepatu, dan tas yang bisa digunakan Rani untuk menghadiri pesta tersebut adalah

- a. 60
- b. 50
- c. 40
- d. 30

14. Diketahui $f(x) = x^2 - 5x + 4$ dan $g(x) = 2x + 1$. Hasil dari fungsi komposisi $(g \circ f)(x)$ adalah
- $x^2 - 3x + 5$
 - $2x^2 - 10x + 8$
 - $2x^2 - 10x + 9$
 - $4x^2 - 6x + 10$
15. Dua bilangan selanjutnya dari pola bilangan 6, 24, 60, 120, adalah
- 240, 480
 - 210, 336
 - 200, 240
 - 180, 200
16. Jika $f(x) = 2x + 6$ dan $g(x) = \frac{1}{2}x + 4$, maka nilai $(f \circ g)^{-1}(5)$ adalah
- 10
 - 3
 - 10
 - 3
17. Nilai minimum dari fungsi kuadrat $f(x) = 3x^2 - 18x + 5$ adalah
- 3
 - 3
 - 22
 - 44
18. Rahmat membeli 5 buah buku tulis dan 3 buah pensil dengan harga Rp. 32.500,00 sedangkan Ani membeli 3 buku tulis dan 4 buah pensil dengan harga Rp. 25.000,00. Jika Wati hanya membeli 2 buah buku tulis dan 2 buah pensil, kemudian ia membayar dengan uang Rp. 20.000,00, maka uang kembalian yang diterima Wati adalah
- Rp. 5.000,00
 - Rp. 5.500,00
 - Rp. 6.000,00
 - Rp. 6.500,00

19. Semua nilai x yang memenuhi pertidaksamaan $2^{2x+1} + 5 \cdot 2^x - 3 > 0$ adalah

- a. $x > \frac{1}{2}$
- b. $x < \frac{1}{2}$
- c. $x > -1$
- d. $x < -3$

20. Nilai x yang memenuhi $\frac{7}{x+5} < \frac{5}{x-7}$ adalah

- a. $x < -5$ dan $7 < x < 37$
- b. $x < -5$ atau $7 > x > 37$
- c. $x > -5$ atau $7 < x < 37$
- d. $x > -5$ dan $7 > x > 37$

21. Nilai dari ${}^5\log 3 \cdot {}^3\log 5 - {}^2\log \frac{1}{32}$ adalah

- a. -6
- b. 6^*
- c. -8
- d. 8

22. Nilai dari $\int_0^2 x^2(x+3)dx$ adalah

- a. 12^*
- b. 10
- c. 8
- d. 6

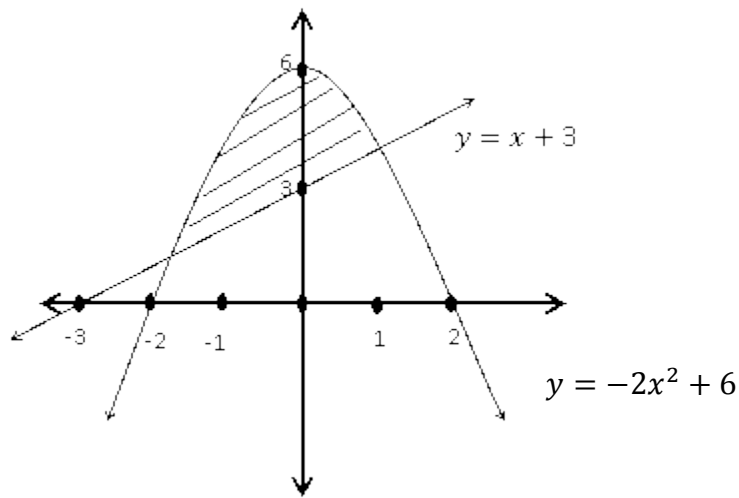
23. Hasil dari $\int 4\sin 7x \cos 3x dx = \dots$

- a. $\frac{1}{5}\cos 10x + \frac{1}{2}\cos 4x + C$
- b. $\frac{1}{5}\sin 10x + \frac{1}{2}\sin 4x + C$
- c. $-\frac{1}{5}\cos 10x - \frac{1}{2}\cos 4x + C$
- d. $\frac{1}{5}\cos 10x - \frac{1}{2}\cos 4x + C$

24. Nilai dari $\lim_{x \rightarrow 9} \frac{\sqrt{x}-3}{x-9}$ adalah

- a. $\frac{1}{2}$
- b. $\frac{1}{3}$
- c. $\frac{1}{4}$
- d. $\frac{1}{6}$

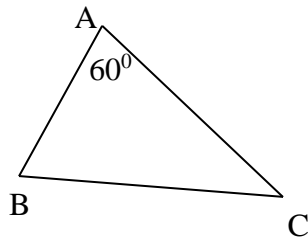
25. Perhatikan gambar berikut!



Luas daerah yang diarsir pada gambar di atas adalah

- a. $4\frac{23}{24}$ satuan luas
- b. $4\frac{11}{12}$ satuan luas
- c. $4\frac{10}{12}$ satuan luas
- d. $4\frac{19}{24}$ satuan luas

26. Perhatikan gambar berikut!



Suatu lahan berbentuk segitiga dibatasi oleh patok A, B, dan C. Jika jarak patok A dan B = 14 m, jarak patok A dan C = 16 m, dan besar sudut BAC = 60° , maka jarak patok B dan C adalah

- a. 13 m
- b. $2\sqrt{13}$ m
- c. $4\sqrt{13}$ m
- d. $8\sqrt{13}$ m

27. Dari 42 siswa kelas XI, terdapat 17 siswa yang gemar membaca, 24 siswa gemar menulis, dan 8 siswa tidak gemar keduanya. Banyaknya siswa yang gemar keduanya adalah

- a. 5 orang
- b. 7 orang
- c. 9 orang
- d. 11 orang

28. Andi akan mencari bilangan-bilangan dengan syarat:

- 1) Bilangan-bilangan itu adalah bilangan bulat positif yang kurang atau sama dengan 200
- 2) Bilangan-bilangan tersebut habis dibagi 2, 7, dan 9

Maksimal bilangan bulat positif yang akan ditemukan Andi adalah sebanyak

- a. 131
- b. 129
- c. 126
- d. 123

29. Himpunan penyelesaian dari persamaan $\sin x + \cos 2x = 1$ untuk $0 \leq x \leq 2\pi$ adalah

- a. $\{0, \frac{\pi}{2}, \frac{\pi}{3}, \pi, 2\pi\}$
- b. $\{0, \frac{\pi}{6}, \frac{5\pi}{6}, \pi, 2\pi\}$
- c. $\{0, \frac{\pi}{6}, \frac{5\pi}{6}, \frac{3\pi}{2}, 2\pi\}$
- d. $\{0, \frac{\pi}{6}, \frac{5\pi}{6}, \pi, 2\pi\}$

30. Diketahui $\sin \alpha = \frac{1}{3}\sqrt{5}$ dan α adalah sudut lancip. Nilai $\tan \frac{1}{2}\alpha$ adalah

- a. $2\sqrt{5}$
- b. 2
- c. $\sqrt{5}$
- d. $\frac{1}{2}\sqrt{5}$

31. Diketahui 3 matriks, $A = \begin{bmatrix} a & 4 \\ 1 & b \end{bmatrix}$, $B = \begin{bmatrix} 2 & 1 \\ 2 & 1+b \end{bmatrix}$, $C = \begin{bmatrix} -2 & b \\ -a & b^2 \end{bmatrix}$. Jika $A \times B^t - C = \begin{bmatrix} 8 & 12 \\ 5 & 4 \end{bmatrix}$ dengan B^t adalah transpose matriks B, maka nilai $a + b$ adalah

- a. 6
- b. 5
- c. 4
- d. 3

32. Nilai determinan dari matriks $\begin{bmatrix} 2 & 5 & -2 \\ 7 & 7 & 1 \\ -4 & 1 & -3 \end{bmatrix}$ adalah

- a. -22
- b. -33
- c. -44
- d. -55

33. Diketahui $P = \begin{pmatrix} x & 3 \\ 1 & 3 \end{pmatrix}$ dan $Q = \begin{pmatrix} 2x^2 & -2 \\ -6 & 1 \end{pmatrix}$.

Jika $|P| = |Q|$ maka nilai dari x adalah

- a. $\frac{3}{2}$ atau -3
- b. $-\frac{3}{2}$ atau $\frac{3}{2}$
- c. $-\frac{3}{2}$ atau 3
- d. $\frac{3}{2}$ atau $\frac{2}{3}$

34. Jika diketahui vektor $\vec{a} = \begin{pmatrix} 2 \\ 3 \\ 4 \end{pmatrix}$, $\vec{b} = \begin{pmatrix} 6 \\ 5 \\ -2 \end{pmatrix}$, dan $\vec{c} = \begin{pmatrix} 4 \\ -1 \\ 2 \end{pmatrix}$, maka vektor $\vec{a} + 2\vec{a} - 3\vec{c}$ adalah....

- a. $\begin{pmatrix} 2 \\ 16 \\ -6 \end{pmatrix}$
- b. $\begin{pmatrix} -26 \\ 16 \\ 14 \end{pmatrix}$
- c. $\begin{pmatrix} 4 \\ -17 \\ 8 \end{pmatrix}$

d. $\begin{pmatrix} 8 \\ -11 \\ 12 \end{pmatrix}$

35. Proyeksi skalar vektor \vec{a} pada \vec{b} adalah 5.

Vektor $\vec{a} = \begin{pmatrix} x \\ -3 \\ y \end{pmatrix}$ dan $\vec{b} = \begin{pmatrix} 2 \\ -1 \\ -2 \end{pmatrix}$ serta $|\vec{a}| = \sqrt{41}$, maka nilai $x = \dots$

- a. -4
- b. -2
- c. 2
- d. 4

36. Pak Ali adalah peternak yang hendak berbisnis jual beli sapi dan kambing. Harga seekor sapi dan kambing berturut-turut Rp. 9.000.000,00 dan Rp. 3.000.000,00. Modal yang dimiliki pak Ali adalah Rp. 72.000.000,00. Kandang yang dimiliki Pak Ali hanya mampu menampung tidak lebih dari 12 ekor. Pak Ali kemudian menjual sapi dan kambingnya di pasar dengan harga berturut-turut Rp. 10.200.000,00 dan Rp. 3.600.000,00. Agar mencapai keuntungan maksimum, berapa banyak sapi dan kambing yang harus dibeli Pak Ali adalah

- a. 12 sapi dan 0 kambing
- b. 0 sapi dan 12 kambing
- c. 6 sapi dan 6 kambing
- d. 4 sapi dan 8 kambing

37. Matematikawan yang menemukan teorema bahwa jumlah luasbujur sangkar pada kaki sebuah segitiga siku-siku sama dengan luas bujur sangkar di hipotenusa adalah

- a. Pythagoras
- b. Thales
- c. Euclid
- d. Fibonacci

38. Matematika adalah suatu kreasi akal budi manusia. Keberadaannya hanya terdapat pada pikiran saja, sedangkan secara eksternal dianggap tidak ada. Pendapat di atas merupakan ciri-ciri matematika menurut aliran

- a. Formalisme
- b. Intuisionisme
- c. Logisisme
- d. Absolutisme

39. Dari kelima perangkat lunak di atas yang dapat digunakan untuk mengolah angka adalah
- a. Coreldraw
 - b. Microsoft word
 - c. Microsoft Powerpoint
 - d. Microsoft Excel*
40. Jika ingin menggambar grafik dengan menggunakan perangkat lunak MS Excel, dapat digunakan menu pilihan
- a. Tables
 - b. Styles
 - c. Chart
 - d. Links

Instrumen nomor (2), yakni instrumen untuk menilai portofolio terkait dengan:

- a. kualifikasi akademik,
- b. pendidikan dan pelatihan,
- c. prestasi akademik,
- d. karya pengembangan profesi,
- e. keikutsertaan dalam forum ilmiah,
- f. pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial,
- g. penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

INSTRUMEN UNTUK MENILAI PORTOFOLIO

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKOR HASIL PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1	Kualifikasi akademik/ Melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi					
2	Pendidikan dan pelatihan					
3	Prestasi akademik,					
4	Karya pengembangan profesi,					
5	Keikutsertaan dalam forum ilmiah					
6	Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial					
7	Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.					
	TOTAL SKOR	=(skor maksimum = 35).				

Yogyakarta,,

Penilai,

(.....)

UNTUK MENILAI PORTOFOLIO

NO	ASPEK YANG DINILAI	RUBRIK PENILAIAN INSTRUMEN SKOR HASIL PENILAIAN
1	Kualifikasi akademik/ Melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi	Skor 1= usia belum 50 tahun dan belum S1/D4 tetapi tidak ada usaha untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi
		Skor 2= usia belum 50 tahun dan belum S1/D4, dia sudah mendaftar untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi
		Skor 3= usia belum 50 tahun dan belum S1/D4 dan sudah mulai kuliah selama 1 – 3 tahun untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi
		Skor 4= usia belum 50 tahun dan belum S1/D4 dan sudah kuliah lebih dari 3 tahun
		Skor 5= usia belum 50 tahun dan belum S1/D4 mengikuti kuliah dan saat ini sudah selesai
		Skor 5 = sudah S1/D4
2	Pendidikan dan pelatihan	Skor 1 bila selama 4 tahun telah mengikuti diklat 1 - 30 JP
		Skor 2 bila selama 4 tahun telah mengikuti diklat 31 - 60 JP
		Skor 3bila selama 4 tahun telah mengikuti diklat 61 - 90 JP
		Skor 4bila selama 4 tahun telah mengikuti diklat 91 - 120 JP
		Skor 5 = bila selama 4 tahun, mengikuti diklat lebih dari empat kali dengan durasi 30 JP setiap kali diklat
		Skor 5 bila selama 4 tahun telah mengikuti diklat lebih dari 120 JP
3	Prestasi akademik,	Skor 1 = bila pernah juara lomba di bidang akademik dan /atau olah raga dan/atau seni tingkat kecamatan
		Skor 2 = bila pernah juara lomba di bidang akademik dan /atau olah raga dan/atau seni tingkat kabupaten
		Skor 3= bila pernah juara lomba di bidang akademik dan /atau olah raga dan/atau seni tingkat provinsi
		Skor 4 = bila pernah juara lomba di bidang akademik dan /atau olah raga dan/atau seni tingkat nasional
		Skor 5 = bila pernah juara lomba di bidang akademik dan/atau olah raga, dan/ atau seni tingkat internasional
4	Karya pengembangan profesi	Skor 1 = bila karya pengembangan profesi (artikel, buku, modul, laporan penelitian, media pembelajaran, karya teknologi tepat guna) ada 1 (ada salah satu
		Skor 2 = bila karya pengembangan profesi (artikel, buku, modul, laporan penelitian, media pembelajaran, karya teknologi tepat guna) ada 2
		Skor 3 = bila karya pengembangan profesi (artikel, buku,

NO	ASPEK YANG DINILAI	RUBRIK PENILAIAN INSTRUMEN SKOR HASIL PENILAIAN
		modul, laporan penelitian, media pembelajaran, karya teknologi tepat guna) ada 3
		Skor 4 = bila karya pengembangan profesi (artikel, buku, modul, lapo-ran penelitian, media pembelajaran, karya teknologi tepat guna) ada 4
		Skor 5 = bila karya pengembangan profesi (artikel, buku, modul, laporan penelitian, media pembelajaran, karya teknologi tepat guna) ada 5 atau lebih
5	Keikutsertaan dalam forum ilmiah	Skor 1 = bila selama 4 tahun pernah menjadi pembicara tingkat kecamatan, atau pernah ikut seminar kabupaten 1 kali, atau pernah mengikuti seminar tingkat kecamatan lebih dari 4 kali
		Skor 2 = bila selama 4 tahun pernah menjadi pembicara tingkat kabupaten, atau pernah ikut seminar nasional 1 kali, atau pernah mengikuti seminar tingkat kabupaten lebih dari 4 kali
		Skor 3 = bila selama 4 tahun pernah menjadi pembicara tingkat provinsi, atau pernah ikut seminar nasional 2 - 4 kali, atau pernah mengikuti seminar tingkat provinsi lebih dari 4 kali
		Skor 4 = bila selama 4 tahun pernah menjadi pembicara tingkat nasional atau pernah ikut seminar tingkat internasional 1 -2 kali, atau pernah ikut seminar nasional lebih dari 4 kali
		Skor 5 = bila selama 4 tahun pernah menjadi pembicara tingkat internasional atau pernah mengikuti seminar internasional lebih dari dua kali
6	Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial	Skor 1 = bila pernah menjadi pengurus organisasi di bidang pendidikan dan sosial tingkat kecamatan
		Skor 2 = bila pernah menjadi pengurus organisasi di bidang pendidikan dan sosial tingkat kabupaten
		Skor 3 = bila pernah menjadi pengurus organisasi di bidang pendidikan dan sosial tingkat provinsi
		Skor 4 = bila pernah menjadi pengurus organisasi di bidang pendidikan dan sosial tingkat nasional
		Skor 5 = bila pernah menjadi pengurus organisasi di bidang pendidikan dan sosial tingkat internasional
7	Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.	Skor 1 = bila pernah memperoleh penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan tingkat kecamatan
		Skor 2 = bila pernah memperoleh penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan tingkat kabupaten/kota
		Skor 3 = bila pernah memperoleh penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan tingkat provinsi
		Skor 4 = bila pernah memperoleh penghargaan yang

NO	ASPEK YANG DINILAI	RUBRIK PENILAIAN INSTRUMEN SKOR HASIL PENILAIAN
		relevan dengan bidang pendidikan tingkat nasional
		Skor 5 = bila pernah memperoleh penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan tingkat internasional

Instrumen nomor (3), yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru:

- a. penilaian perencanaan pelaksanaan pembelajaran
- b. penilaian pelaksanaan pembelajaran

Instrumen Nomor 3a

INSTRUMEN PENILAIAN PERENCANAAN PEMBELAJARAN*)

A. Petunjuk

Berilah skor pada butir-butir perencanaan pembelajaran dengan cara melingkari angka pada kolom skor (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut.

- 1 = sangat tidak baik
- 2 = tidak baik
- 3 = kurang baik
- 4 = baik
- 5 = sangat baik

No.	Aspek yang dinilai	Skor
1.	Kejelasan perumusan tujuan pembelajaran (tidak menimbulkan penafsiran ganda dan mengandung perilaku hasil belajar)	1 2 3 4 5
2.	Pemilihan materi ajar (sesuai dengan tujuan dan karakteristik peserta didik)	1 2 3 4 5
3.	Pengorganisasian materi ajar (keruntutan, sistematika materi dan kesesuaian dengan alokasi waktu)	1 2 3 4 5
4.	Pemilihan sumber/media pembelajaran (sesuai dengan tujuan, materi, dan karakteristik peserta didik)	1 2 3 4 5
5.	Kejelasan skenario pembelajaran (langkah-langkah kegiatan pembelajaran : awal, inti, dan penutup)	1 2 3 4 5
6.	Kerincian skenario pembelajaran (setiap langkah tercermin strategi/metode dan alokasi waktu pada setiap tahap)	1 2 3 4 5
7.	Kesesuaian teknik evaluasi pembelajaran dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4 5
8.	Kelengkapan instrumen/soal (soal, kunci, pedoman penskoran)	1 2 3 4 5
Skor Total	

.....,

Penilai,

(.....)

NIP/NIK

Instrumen Nomor 3b

INSTRUMEN PENILAIAN PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (IPPP)*)

B. Petunjuk

Berilah skor pada butir-butir pelaksanaan pembelajaran dengan cara melingkari angka pada kolom skor (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut.

- 1 = sangat tidak baik
- 2 = tidak baik
- 3 = kurang baik
- 4 = baik
- 5 = sangat baik

NO	INDIKATOR/ASPEK YANG DIAMATI	SKOR
I	PRAPEMBELAJARAN	
1.	Mempersiapkan siswa, peralatan/media untuk melaksanakan pembelajaran	1 2 3 4 5
2.	Melakukan kegiatan apersepsi	1 2 3 4 5
II	KEGIATAN INTI PEMBELAJARAN	
A.	Penguasaan materi pelajaran	
3.	Menunjukkan penguasaan materi pembelajaran	1 2 3 4 5
4.	Mengaitkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lain yang relevan dan/atau dengan realitas kehidupan	1 2 3 4 5
5.	Menyampaikan materi dengan jelas, dan/atau menarik	1 2 3 4 5
B.	Pendekatan/strategi pembelajaran	
6.	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai dan karakteristik siswa	1 2 3 4 5
7.	Menguasai kelas	1 2 3 4 5
8.	Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual dan atau memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif	1 2 3 4 5
9.	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan	1 2 3 4 5
C.	Pemanfaatan sumber belajar /media pembelajaran	
10.	Menggunakan media secara efektif dan efisien	1 2 3 4 5

NO	INDIKATOR/ASPEK YANG DIAMATI	SKOR
D.	Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa	
11.	Menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran	1 2 3 4 5
12.	Menunjukkan sikap terbuka terhadap respons siswa	1 2 3 4 5
E.	Penilaian proses dan hasil belajar	
13.	Memantau kemajuan belajar selama proses	1 2 3 4 5
14.	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)	1 2 3 4 5
15.	Memberikan umpan balik atau penegasan terhadap kinerja siswa	1 2 3 4 5
F.	Penggunaan bahasa	
16.	Menggunakan bahasa lisan dan tulis secara jelas, baik, dan benar	1 2 3 4 5
III	PENUTUP	
17.	Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	1 2 3 4 5
18.	Memberikan tugas sebagai bagian remedi/pengayaan	1 2 3 4 5
	Total Skor

Dengan ini saya menyatakan bahwa penilaian yang saya lakukan sesuai dengan kondisi peserta yang sebenarnya, dan apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Penilai,

(.....)

NIP/NIK

.....,

Penilai,

(.....)

NIP/NIK

*) Dimodifikasi dari instrumen penilaian Kemampuan Mengajar pada Sertifikasi Guru

Instrumen nomor 4, yakni instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru

Instrumen Nomor 4**INSTRUMEN UNTUK MENILAI KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN SOSIAL**

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKOR HASIL PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1	Kesantunan berperilaku					
2	Keteladanan					
3	Kewibawaan					
4	Kedisiplinan (ketaatan mengikuti tata tertib)					
5	Kearifan dan kedewasaan					
6	Kemampuan bekerjasama					
7	Kemampuan berkomunikasi dengan siswa					
8	Kemampuan berkomunikasi dengan teman sejawat					
9	Kemampuan berkomunikasi dengan orang tua/wali siswa					
10	Kemampuan bermasyarakat (dengan orang lain)					
	Jumlah Skor				

Penilai 1

(.....)
Kepala Sekolah

Yogyakarta,,

Penilai 2,

(.....)
Asesor

BAGIAN III
PEDOMAN PELAKSANAAN
EVALUASI KINERJA GURU

PENDAHULUAN

Penelitian ini merupakan penelitian *Research and Development* (R & D) yang dilaksanakan selama tiga tahun. Tahun pertama (tahun 2011) telah berhasil dikembangkan prosedur dan kesepakatan bahwa masa berlaku sertifikat pendidik adalah 4 tahun. Tahun kedua (tahun 2012) telah berhasil ditemukan komponen dan instrumen evaluasi kinerja guru. Tahun ketiga (2013) telah berhasil dikembangkan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Selanjutnya, produk-produk ini dirangkai menjadi Buku Model Evaluasi Kinerja Guru.

PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA GURU

Guru yang berminat melakukan sertifikasi kedua, baik karena habis masa berlakunya sertifikat pendidik ataupun karena pindah bidang keahlian/mata pelajaran maka mereka harus mendaftar ke dinas pendidikan kabupaten/kota tempat tinggal peserta. Mereka juga diwajibkan membayar biaya sertifikasi, dan guru yang seperti inilah yang disebut dengan guru yang memenuhi syarat untuk mengikuti sertifikasi kedua, dan seterusnya.

Guru yang memenuhi syarat, selanjutnya menempuh ujian (tes) tulis secara *on line* di LPTK, atau LPMP, atau P4TK tempat peserta berasal. Soal ujian tes ini disiapkan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG) yang merupakan suatu Badan yang terdiri dari Dikti dan BPSDMPK& PMP. Hasil ujian dikoreksi oleh KSG dan ketentuan kelulusan seorang peserta juga dilakukan oleh KSG. Seseorang dikatakan lulus uji tulis bila skor yang diperolehnya minimum 75 dari skor maksimum 100.

Guru yang sudah lulus uji tulis selanjutnya mengumpulkan portofolio yang mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) prestasi akademik, (4) karya pengembangan profesi, (5) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (6) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Portofolio dinilai oleh LPTK (asesor dari LPTK) dengan menggunakan instrumen yang telah disiapkan oleh peneliti (instrumen nomor 2). Apabila skor portofolio paling tidak mencapai 75% dari skor maksimum atau $0,75 \times 35 = 26,25$ maka peserta dinyatakan lulus dari portofolio. Guru yang lulus portofolio meneruskan langkahnya ke tahap verifikasi, sedangkan yang tidak lulus kembali ke pembinaan mandiri atau mempersiapkan diri.

Guru yang sudah lulus dari penilaian portofolio, selanjutnya masuk tahap verifikasi. Portofolio diverifikasi oleh LPTK, bisa sebagian atau seluruh portofolio. Misal, asesor meragukan keaslian bukti penelitian tindakan maka guru diminta menjelaskan secara langsung (tatap muka antara asesor dan guru) penelitian yang telah dilakukan tersebut. Guru peserta sertifikasi dinyatakan lulus dari tahap verifikasi bila portofolio yang dikumpulkan dinyatakan benar dan absah oleh asesor LPTK dan mencapai skor minimum 26,25. Peserta yang lulus masuk ke tahap tes kinerja, sedangkan yang tidak lulus kembali ke pembinaan mandiri.

Tes kinerja yang dalam hal ini berupa praktik mengajar atau pelaksanaan pembelajaran mencakup penyiapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan proses pembelajaran. Kualitas RPP dinilai oleh Kepala Sekolah dan Pengawas yang dipantau oleh KSG. Agar guru peserta sertifikasi dapat masuk ke tahap proses pembelajaran maka rata-rata skor RPP minimum harus mencapai $75\% \times \text{skor maksimum}$ ($0,75 \times 40 = 30$). Rata-rata skor RPP adalah (skor hasil penilaian kepala sekolah + skor hasil penilaian pengawas):2. Peserta yang rata-rata skor RPP nya kurang dari 30, diminta membuat RPP baru.

Proses pembelajaran dinilai oleh kepala sekolah, pengawas, dan siswa untuk guru SMP, SMA, dan SMK, sedangkan untuk guru SD hanya dinilai oleh kepala sekolah dan pengawas. Peserta yang rata-rata skor proses pembelajarannya mencapai paling tidak $75\% \times \text{skor maksimum}$ ($0,75 \times 90 = 67,5$) dinyatakan lulus. Peserta yang lulus dari tahap proses pembelajaran kelulusan akhirnya tergantung pada hasil penilaian kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya. Sebaliknya, peserta yang tidak lulus dari tahap proses pembelajaran, mereka kembali ke pembinaan mandiri.

Selain dinilai kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, guru peserta sertifikasi juga dinilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya oleh kepala sekolah dan asesor. Asesor harus berusaha keras agar mampu menilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial peserta, terutama sewaktu asesor bertemu dengan peserta, yakni pada saat verifikasi portofolio dan tes kinerja. Kepala sekolah dapat menilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial peserta melalui pengamatan setiap hari sewaktu bekerja sama antara guru dan kepala sekolah. Peserta dinyatakan lulus atau

memiliki kompetensi kepribadian dan sosial **baik** bila rata-rata skornya paling tidak mencapai 80% dari skor maksimum ($0,8 \times 50 = 40$). Peserta yang lulus dari tahap proses pembelajaran dan memiliki kompetensi kepribadian & kompetensi sosial baik maka mereka dinyatakan lulus sertifikasi oleh LPTK dan mendapat sertifikat pendidik.

Apabila peserta sertifikasi ini adalah kepala sekolah maka penilai yang tadinya dilakukan oleh kepala sekolah, digantikan oleh atasan langsung dari kepala sekolah yang mengikuti sertifikasi. Demikian pula halnya bila yang ikut sertifikasi adalah pengawas maka penilai yang tadinya dilakukan oleh pengawas, digantikan oleh atasan langsung dari pengawas yang mengikuti sertifikasi.

PENUTUP

Secara teoritik, model evaluasi kinerja guru ini lebih baik dari pada model yang sudah ada karena pada model lama semua guru harus mengikuti sedangkan pada model ini hanya guru yang berminat saja yang mengikuti. Ini berarti bahwa peserta sertifikasi model ini lebih siap daripada peserta model lama. Selain itu, kualitas lulusan model ini lebih tinggi daripada model lama karena guru yang mendapat sertifikasi melalui model ini harus memenuhi lima syarat, yakni memiliki kompetensi kepribadian dan sosial baik, lulus tes tulis, portofolio, verifikasi, dan lulus tes kinerja. Biaya yang dikeluarkan Pemerintah untuk sertifikasi dengan model ini lebih kecil daripada biaya sertifikasi dengan model lama karena dengan model ini peserta ikut menanggung biaya sertifikasi. Dengan ikut menanggung biaya maka peserta akan mempersiapkan diri lebih baik, dan memanfaatkan tunjangan profesi seefisien mungkin.

Kelebihan model ini akan terwujud manakala pelaksanaan sertifikasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kelebihan model ini akan hilang atau lenyap manakala pelaksanaan sertifikasi tidak sesuai prosedur, misal bukti-bukti kebenaran dan keabsahan portofolio dipalsukan, tidak ada verifikasi, dan lain sebagainya. Oleh karenanya, harus diusahakan agar pelaksanaan sertifikasi sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Lampiran 4: Daftar Publikasi

DAFTAR PUBLIKASI

Publikasi Hasil Penelitian

1. Risky Setiawan. 2011. *Asasemen Otentik untuk Menilai Kinerja guru di DIY*. Penelitian anak payung masuk prosiding Seminar Nasional FKIP UNILA kerjasama HEPI. Auditorium UNILA Lampung tanggal, 29 Januari 2011.
2. Faridl Musyadad. 2012. *Penilaian Kinerja Guru Dan Uji Konsistensi Antar Penilai*. Penelitian anak payung masuk prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana UNY bekerjasama dengan ISPI. Auditorium Rektorat UNY tanggal, 20 Januari 2012.
3. Badrun Kartowagiran. 2012. *Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi*. Seminar Nasional Prodi PEP Program Pascasarjana UNY bekerjasama dengan HEPI. Auditorium Pascasarjana UNY tanggal, 13 Oktober 201
4. Sahraini. 2012. *Model Evaluasi Internal Kompetensi Guru Bahasa Inggris (Suatu Model Evaluasi yang Berbasis Refleksi Diri Guru)*. Penelitian anak payung masuk prosiding seminar nasional tanggal 14-15 Desember 2012 di Kampus Unesa.
5. Nurul Fitriyah Sulaeman. 2013. *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Pratikum Fisika SMA di Provinsi D.I. Yogyakarta*. Penelitian anak payung masuk prosiding Seminar Nasional tanggal 20-21 September 2013 di Manado. HEPI Unit Koordinasi Daerah Manado, Universitas Negeri Manado.
6. Badrun Kartowagiran. 2011. *Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*. Penelitian payung masuk Jurnal terakreditasi: Cakrawala Pendidikan, November 2011, Th XXX, No. 3 yang berjudul Kinerja
7. Rencana ditampilkan dalam seminar Regional di Univ Burupa Thailand, 28 Januari 2014

Lampiran 5

DRAF ARTIKEL UNTUK DISEMINARKAN TANGGAL 28 JANUARI 2014



Artikel:
MODEL EVALUASI KINERJA GURU
PASCA SERTIFIKASI

Oleh:
Badrun Kartowagiran

PASCASARJANA UNY

=====

2013

MODEL EVALUASI KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI

ABSTRAK

Oleh: Badrun Kartowagiran, dkk

Penelitian hibah pascasarjana ini bertujuan untuk mengembangkan model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, yang terdiri atas: (1) prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, (2) instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan (3) pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk membantu mahasiswa pascasarjana agar cepat lulus dengan cara melibatkan mereka dalam penelitian. Penelitian ini terdiri atas penelitian payung yang dilakukan oleh peneliti utama, dan penelitian anak payung yang dilakukan oleh mahasiswa. Penelitian ini merupakan *multy year research*; tahun pertama dilakukan tahun 2011, tahun kedua dilakukan tahun 2012, dan tahun ke tiga dilaksanakan pada tahun 2013.

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R & D). **Tahun pertama** (2011), yang dilakukan adalah mengkaji dan merevisi prosedur model evaluasi kinerja guru yang telah dikembangkan tahun 2009 dengan mempertimbangkan masukan dan hasil penelitian anak payung. Peserta FGD tahun pertama 30 pakar, dan subyek ujicoba 8 pengawas, 12 Kasek, dan 24 guru dari D.I. Yogyakarta. Tahun pertama, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa S2 PEP. **Tahun kedua** (2012), yang dilakukan adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru, yang terdiri atas: (1) instrumen nomor 1, yakni contoh soal tes keahlian guru (misal, Matematika, Bahasa Inggris, dan Fisika), (2) instrumen nomor 2, yakni instrumen untuk menilai portofolio terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, misal karya ilmiah, penelitian tindakan, keikutsertaan guru dalam pelatihan dan seminar, (3) instrumen nomor 3, yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru, dan (4) instrumen nomor 4, yakni instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial guru. Instrumen nomor 1 diujicobakan ke 30 guru relevan dari D.I. Yogyakarta dan dilakukan analisis butir, instrumen nomor 2 dan nomor 4 ditelaah pakar, sedangkan instrumen nomor 3 diujicobakan dan divalidasi dengan teknik analisis faktor dan estimasi reliabilitasnya menggunakan koefisien Alpha. Tahun kedua, penelitian ini melibatkan satu orang mahasiswa S3 PEP dan dua orang mahasiswa S2 PEP. **Tahun ketiga** (2013) yang dilakukan adalah mengembangkan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi dengan peserta FGD 25 pakar dari Perguruan Tinggi yang ada D.I. Yogyakarta, dan penelaah terhadap produk (model evaluasi kinerja guru) ada enam pakar. Tahun ketiga, penelitian ini melibatkan dua mahasiswa S3 dan satu mahasiswa S2.

Hasil penelitian **tahun pertama** adalah prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan tiga mahasiswa magister yang terlibat lulus semua. Hasil penelitian **tahun kedua** adalah instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru yang terdiri atas: instrumen nomor 1, instrumen nomor 2, instrumen nomor 3, dan instrumen nomor 4. Selain itu, penelitian tahun kedua juga mampu mengantarkan dua mahasiswa S2 PEP menyelesaikan belajarnya, dan satu orang mahasiswa S3 PEP sudah mengumpulkan data penelitian untuk disertasinya. Hasil penelitian **tahun ketiga** (2013) adalah pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru dan Buku Model Evaluasi Kinerja Guru. Model evaluasi kinerja guru dalam penelitian ini terdiri atas: (1) prosedur pelaksanaan evaluasi

kinerja guru, (2) instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru, dan (3) pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Tahun ketiga ini mampu menghantarkan seorang mahasiswa program master lulus dan dua orang mahasiswa program doktor mengumpulkan data.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak usaha yang telah dilakukan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu di antaranya adalah meningkatkan kualitas guru. Hal ini dapat difahami karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru. Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas, dan begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Singkatnya, guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Selanjutnya, bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; (2) meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) meningkatkan profesionalisme guru (Dikti, 2006).

Saat ini jumlah guru dalam jabatan ada sekitar 2306015 orang yang direncanakan akan disertifikasi secara bertahap selama sekitar 10 tahun (Depdiknas, 2008). Ini berarti, betapa berat beban dan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ironisnya, usaha Pemerintah itu akan

sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik apabila dibandingkan dengan kinerja guru sebelum disertifikasi. Hal ini dapat terjadi bila setelah disertifikasi, kinerja guru menurun karena merasa tidak dinilai, dan tidak ada sanksi. Oleh karena itulah perlu disusun model evaluasi kinerja guru yang telah disertifikasi.

B. Tujuan Penelitian

Diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan model evaluasi kinerja guru profesional (pasca sertifikasi) yang valid atau mampu berfungsi sebagaimana mestinya. Model ini terdiri dari: (1) prosedur, (2) instrumen, dan (3) pedoman untuk melakukan evaluasi kinerja guru. Dengan adanya model evaluasi ini diharapkan kinerja guru profesional dapat dinilai dengan tepat sehingga hasilnya (lulusannya) lebih berkualitas. Hal ini dapat difahami karena hanya peserta yang berminat dan mau membayar sendirilah yang mengikuti sertifikasi. Guru yang dihasilkan (diluluskan) lebih berkualitas karena untuk lulus, peserta harus melalui beberapa tahap.

Dengan adanya model ini maka usaha dan biaya yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah untuk melakukan sertifikasi guru tidak hilang sia-sia. Sertifikasi guru mampu meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan, dan pada gilirannya kualitas pendidikan di Indonesia pun meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian riset dan pengembangan (R&D) yang dilakukan selama tiga (3) tahun. Riset awal dilakukan pada tahun 2009 dilanjutkan dengan penelitian hibah pada tahun ke 1 (tahun 2011) yang menghasilkan model atau prosedur evaluasi kinerja guru. Tahun pertama juga menghasilkan draf kriteria kelulusan uji tulis, draf kriteria kelulusan portofolio, draf kriteria kelulusan uji kinerja, dan draf masa berlakunya sertifikat pendidik. Penelitian tahap I dilaksanakan di D.I. Yogyakarta dengan melibatkan 12 pakar pendidikan dari Perguruan Tinggi yang ada di D.I. Yogyakarta dan 18 pakar dari asosiasi profesi pendidikan seperti HEPI, ISPI, ABKIN, ABKINDO, PGRI yang ada di D.I. Yogyakarta. Draf prosedur evaluasi kinerja guru ini selanjutnya dibaca oleh 6 guru SD, 3 Kasek SD, 2 Pengawas SD, 6 guru SMP, 3 Kasek SMP, 2 Pengawas SMP, 6 guru SMA, 3 Kasek SMA, 2 Pengawas SMA yang ada di D.I. Yogyakarta. Tahun pertama, penelitian ini melibatkan tiga mahasiswa S2 PEP.

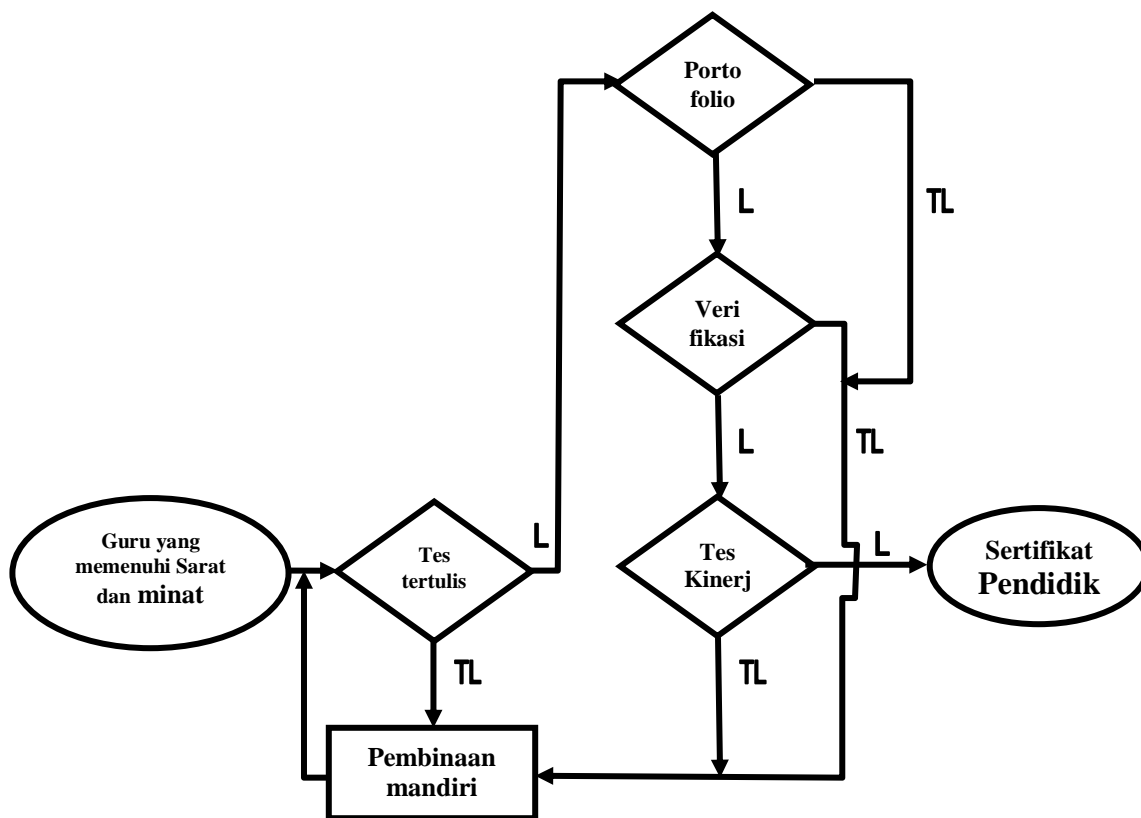
Tahun kedua (2012), yang dilakukan adalah mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru, yang terdiri atas: (1) instrumen nomor 1, yakni contoh soal tes keahlian guru (misal, Matematika, Bahasa Inggris, dan Fisika), (2) instrumen nomor 2, yakni instrumen untuk menilai portofolio terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, misal karya ilmiah, penelitian tindakan, keikutsertaan guru dalam pelatihan dan seminar, (3) instrumen nomor 3, yakni instrumen untuk menilai kemampuan mengajar guru, dan (4) instrumen nomor 4, yakni instrumen untuk menilai kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru. Instrumen nomor 1 yang terdiri dari 40 butir soal pilihan ganda dengan 4 pilihan, diujicobakan ke 30 guru relevan dari D.I. Yogyakarta dan dilakukan analisis butir dengan ITEMAN. Dengan kriteria penerimaan butir: (a) tingkat kesulitan 0,25 – 0,75 (Dawson, 1972), daya beda $\geq 0,2$ (Fernandes, 1984), keberfungsian distraktor (1%, Nitko, 1996), dan reliabilitas soal $\geq 0,7$ (Feldt dan Brehmman, 1989) maka contoh soal Matematika termasuk kategori baik dengan butir tetap 40 butir. Instrumen nomor 2 terdiri dari 7 butir dengan skor maksimum 35, ditelaah oleh 12 pakar dari Perguruan Tinggi dan LPMP D.I. Yogyakarta yang mengikuti FGD. Instrumen nomor 3 merupakan *rating scale* yang setiap butirnya memiliki skor minimum 1 dan skor maksimum 5. Instrumen ini terdiri dari instrumen nomor 3a, yakni instrumen untuk mengungkap kualitas rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) terdiri dari 8 butir dan instrumen nomor 3b, yakni instrumen untuk mengungkap kualitas pelaksanaan pembelajaran yang terdiri dari 18 butir. Instrumen nomor 3 ini diujicobakan pada 30 orang guru relevan dan divalidasi dengan teknik analisis faktor dan reliabilitasnya diestimasi menggunakan koefisien Alpha. *Loading factor* untuk butir-butir dalam instrumen 3a adalah 0,439 s/d 0,930 dengan reliabilitas instrumen (Alpha) 0,800, sedangkan *loading factor* untuk butir-butir dalam instrumen 3b berkisar 0,365 s/d 0,886 dengan reliabilitas instrumen (Alpha) 0,945. Instrumen nomor 4, terdiri dari 10 butir dengan skor maksimum 50, ditelaah oleh 12 pakar dari Perguruan Tinggi dan LPMP D.I. Yogyakarta yang mengikuti FGD. Tahun kedua, penelitian ini melibatkan satu orang mahasiswa S3 PEP dan dua orang mahasiswa S2 PEP.

Tahun ketiga (2013) yang dilakukan adalah mengembangkan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, termasuk di dalamnya menentukan kriteria kelulusan uji tulis, menentukan kriteria kelulusan portofolio, menentukan kriteria kelulusan uji kinerja, dan menentukan masa berlakunya sertifikat pendidik. Pedoman awal dikembangkan oleh peneliti kemudian didiskusikan melalui FGD yang diikuti oleh

25 pakar dari Perguruan Tinggi yang ada D.I. Yogyakarta. Selain itu, pada tahun ketiga, penelitian hibah ini juga menghasilkan Buku Model Evaluasi Kinerja Guru Pasca Sertifikasi yang merupakan gabungan dari: (1) prosedur evaluasi kinerja guru yang dihasilkan penelitian hibah tahun pertama, (2) instrumen yang digunakan untuk melaksanakan evaluasi kinerja guru yang dihasilkan penelitian hibah tahun kedua, dan (3) pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru yang dihasilkan pada penelitian hibah tahun ketiga. Buku model ini ditelaah oleh 6 pakar (profesor) dari Universitas Negeri Yogyakarta. Tahun ketiga penelitian ini melibatkan dua mahasiswa S3 dan satu mahasiswa S2.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian *Research and Development* (R & D) yang dilaksanakan selama tiga tahun. Tahun pertama (tahun 2011) berhasil mengembangkan prosedur evaluasi kinerja guru dan kesepakatan bahwa masa berlaku sertifikat pendidik adalah 4 tahun. Tahun kedua (tahun 2012) berhasil menemukan komponen dan instrumen evaluasi kinerja guru. Tahun ketiga (2013) berhasil mengembangkan pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Selanjutnya, produk-produk ini dirangkai menjadi Buku Model Evaluasi Kinerja Guru. Secara singkat penjelasan penggunaan Model Evaluasi Kinerja Guru adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Prosedur Evaluasi Kinerja Guru

Gambar 1 menunjukkan bahwa guru yang berminat melakukan sertifikasi kedua, baik karena habis masa berlakunya sertifikat pendidik maupun karena pindah bidang keahlian/mata pelajaran, maka mereka harus mendaftar ke dinas pendidikan kabupaten/kota tempat tinggal peserta. Mereka juga diwajibkan membayar biaya sertifikasi, dan guru yang seperti inilah yang disebut dengan guru yang memenuhi syarat untuk mengikuti sertifikasi kedua, dan seterusnya.

Guru yang memenuhi syarat, menempuh ujian (tes) tulis secara *on line* di LPTK, atau LPMP, atau P4TK tempat peserta berasal. Soal ujian tes ini disiapkan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG) yang merupakan suatu Badan yang terdiri dari Dikti dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK& PMP). Hasil ujian dikoreksi oleh KSG dan ketentuan kelulusan seorang peserta juga dilakukan oleh KSG. Seseorang dikatakan lulus uji tulis bila skor yang diperolehnya minimum 75 dari skor maksimum 100.

Guru yang sudah lulus uji tulis selanjutnya mengumpulkan portofolio yang mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) prestasi akademik, (4) karya pengembangan profesi, (5) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (6) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (7) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Portofolio dinilai oleh LPTK (asesor dari LPTK) dengan menggunakan instrumen yang telah disiapkan oleh peneliti (instrumen nomor 2). Apabila skor portofolio paling tidak mencapai 75% dari skor maksimum atau $0,75 \times 35 = 26,25$ maka peserta dinyatakan lulus portofolio. Guru yang lulus portofolio meneruskan langkahnya ke tahap verifikasi, sedangkan yang tidak lulus kembali ke pembinaan mandiri atau mempersiapkan diri.

Guru yang lulus portofolio, selanjutnya masuk tahap verifikasi. Portofolio diverifikasi oleh LPTK, bisa sebagian atau seluruh portofolio. Misal, asesor meragukan keaslian bukti penelitian tindakan maka guru diminta menjelaskan secara langsung (tatap muka antara asesor dan guru) penelitian yang telah dilakukan tersebut. Guru peserta sertifikasi dinyatakan lulus dari tahap verifikasi bila portofolio yang dikumpulkan dinyatakan benar dan absah oleh asesor LPTK dan mencapai skor minimum 26,25. Peserta yang lulus masuk ke tahap tes kinerja, sedangkan yang tidak lulus kembali ke pembinaan mandiri.

Tes kinerja yang dalam hal ini berupa praktik mengajar atau pelaksanaan pembelajaran mencakup penyiapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan proses pembelajaran. Kualitas RPP dinilai oleh Kepala Sekolah dan Pengawas yang dipantau oleh KSG. Agar guru peserta sertifikasi dapat masuk ke tahap proses pembelajaran maka rata-rata skor RPP minimum harus mencapai $75\% \times \text{skor maksimum}$ ($0,75 \times 40 = 30$). Rata-rata skor RPP adalah (skor hasil penilaian kepala sekolah + skor hasil penilaian pengawas):2. Peserta yang rata-rata skor RPP nya kurang dari 30, diminta membuat RPP baru.

Kemampuan melaksanakan pembelajaran guru SMP, SMA, dan SMK dinilai oleh kepala sekolah, pengawas, dan siswa, sedangkan untuk guru SD hanya dinilai oleh kepala sekolah dan pengawas. Peserta yang rata-rata skor proses pembelajarannya mencapai paling tidak $75\% \times \text{skor maksimum}$ ($0,75 \times 90 = 67,5$) dinyatakan lulus. Peserta yang lulus dari tahap proses pembelajaran dapat diartikan bahwa guru itu sudah

lulus sertifikasi dan mendapat sertifikat pendidik, sedangkan guru yang tidak lulus masuk ke kotak pembinaan secara mandiri.

Guru harus selalu berusaha meningkatkan kompetensinya secara terus menerus. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kompetensi guru secara menerus, di antaranya adalah: (1) bergabung dengan kegiatan MGMP atau KKG, (2) melanjutkan pendidikan atau melibatkan dalam pembuatan keputusan, (3) melakukan penilaian kinerja guru berbasis sekolah, (4) mengaitkan hasil penilaian kinerja guru berbasis sekolah ini dengan penghasilan, (5) membayarkan tunjangan profesional secara bertahap, (6) menerapkan program masa percobaan bagi guru, dan (7) menyederhanakan prosedur sertifikasi (Dikti, 2008).

Untuk meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan cara bergabung dengan MGMP atau KKG. Dengan bergabung dalam MGMP maka guru akan bertemu, berdiskusi, bertukar informasi dengan guru lainnya. Sayangnya, sampai saat ini baru ada sekitar 25% guru yang bergabung dalam MGMP, oleh karenanya perlu diperbanyak jumlah dan kegiatan MGMP.

Melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi juga dapat meningkatkan kompetensi guru. Agar kegiatan ini dapat dilakukan dengan mudah oleh guru maka peningkatan pendidikan dilakukan dengan cara mengkonversi berbagai kegiatan menjadi kredit yang diperhitungkan seperti halnya mata kuliah. Guru dapat mengikuti pelatihan, menulis artikel, melakukan penelitian, dan kegiatan akademik lainnya. Dalam kegiatan ini, yang penting adalah adanya rubrik atau pedoman penskoran dari setiap kegiatan agar dapat dikonversikan ke dalam kredit.

Undang-undang juga mendorong guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat sekolah, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten, ataupun tingkat nasional. Untuk tingkat sekolah, guru harus menyusun rencana pembelajaran, silabus, menentukan kriteria siswa masuk, dan menentukan kriteria kelulusan siswa.

Penilaian kinerja guru berbasis sekolah adalah penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh guru senior pada yunior, atau kepala sekolah dan atau pengawas kepada guru. Penilaian dilakukan secara menerus, dan pelaksanaan serta hasil penilaian ini juga

merupakan kinerja dari guru senior, atau kepala sekolah, atau pengawas. Penilaian didasarkan pada program sekolah yang direview setiap tahunnya.

Mengaitkan peningkatan gaji dengan penilaian kinerja berbasis sekolah juga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini selaras dengan Pasal 24 ayat (2) PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yang menjelaskan bahwa maslahat tambahan diberikan pada guru dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Prestasi ini dapat berupa: (1) menghasilkan peserta didik berprestasi akademik atau non-akademik, (2) menjadi pengarang atau penyusun buku teks atau buku ajar yang dinyatakan layak ajar oleh Menteri, (3) menghasilkan invensi dan inovasi pembelajaran yang diakui oleh Pemerintah, (4) memperoleh hak atas kekayaan intelektual, (5) memperoleh penghargaan di bidang Iptek atau olah raga, (6) menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal ilmiah terakreditasi, dan (7) menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan dedikasi yang baik.

Guru harus berprestasi karena mereka merupakan kunci keberhasilan upaya peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Barber dan Mourshed (2012) yang mengatakan bahwa prestasi belajar siswa dimulai dari guru dan kepala sekolah yang efektif. Bahkan di bagian lain Barber dan Mourshed menjelaskan bahwa “*student placed with high performing teachers will progress three times as fast as those placed with low performing teachers*”. Siswa yang dibimbing oleh guru berprestasi baik akan berkembang tiga kali lebih cepat daripada siswa yang dibimbing oleh guru berprestasi buruk.

Secara teoritik, model evaluasi kinerja guru yang dikembangkan ini lebih baik dari pada model yang sudah ada (lama). Pada model lama semua guru harus mengikuti sertifikasi walaupun tidak berminat, sedangkan pada model yang baru ini hanya guru yang berminat saja yang mengikuti. Ini berarti bahwa peserta sertifikasi dengan model baru lebih siap daripada peserta dengan model lama. Selain itu, kualitas lulusan model baru lebih tinggi daripada model lama karena guru yang mendapat sertifikasi melalui model ini harus memenuhi lima syarat, yakni memiliki kompetensi kepribadian dan sosial baik, lulus tes tulis, portofolio, verifikasi, dan lulus tes kinerja. Biaya yang dikeluarkan Pemerintah untuk sertifikasi dengan model ini lebih kecil daripada biaya sertifikasi

dengan model lama karena dengan model ini peserta ikut menanggung biaya sertifikasi. Dengan ikut menanggung biaya maka peserta akan mempersiapkan diri lebih baik, dan memanfaatkan tunjangan profesi seefisien mungkin.

Kelebihan model ini akan terwujud manakala pelaksanaan sertifikasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kelebihan model ini akan hilang atau lenyap manakala pelaksanaan sertifikasi tidak sesuai prosedur, misal bukti-bukti kebenaran dan keabsahan portofolio dipalsukan, tidak ada verifikasi, dan lain sebagainya. Oleh karenanya, harus diusahakan agar pelaksanaan sertifikasi sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan proses penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan hal-hal berikut.

1. Penelitian ini berhasil mengembangkan Model evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi yang terdiri atas: (1) prosedur evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, (2) instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi, dan (3) pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja guru pasca sertifikasi
2. Model evaluasi kinerja guru yang dikembangkan dapat diterima dan dianggap layak oleh masyarakat, terbukti tidak ada penolakan dari para responden sewaktu model ini disosialisasikan.
3. Secara teori, model yang dikembangkan ini lebih menjamin mutu guru yang diluluskan daripada model yang sudah ada (lama) karena hanya guru yang berminat dan mau membayar yang disertifikasi, dan ada verifikasi portofolio
4. Kegiatan penelitian hibah Pascasarjana ini juga efektif membantu mahasiswamenyelesaikan kuliahnya, terbukti enam mahasiswa master yang terlibat dalam penelitian ini bisa lulus semua, dan tiga mahasiswa program doktor baru mengumpulkan data untuk disertasinya.

B. Saran-saran

1. Perlu ada revidi terhadap hasil penelitian (model evaluasi kinerja guru) ini dengan melibatkan pakar dari luar Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Perlu ada penelitian lebih lanjut, utamanya ujicoba terhadap model yang telah dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

Barber, M and Mourshed, M. 2012. *Profesional development international*. New York: Pearson

Ditjen Dikti. 2008. *Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement*. Jakarta: Depdiknas.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru

Tim. 2006. *Naskah Akademik*. Jakarta: Ditjen Dikti